

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

DES
RETENUES PATRONALES

SUR

LE SALAIRE DES OUVRIERS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le lundi 6 novembre 1911 à 3 heures.

PAR

Alfred DÈCHE

Président : M. R. JAY, *professeur*
Suffragants { MM. PERREAU, *professeur*
CAPITANT, *professeur*

PARIS

M. GIARD & E. BRIÈRE

LIBRAIRES-ÉDITEURS

16, RUE SOUFFLOT, ET 12, RUE TOULLIER

1911

THÈSE
POUR
LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

DES
RETENUES PATRONALES

SUR

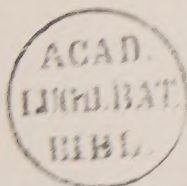
LE SALAIRE DES OUVRIERS

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le lundi 6 novembre 1911 à 3 heures.

PAR

Alfred DÉCHE



Président : M. R. JAY, professeur
Suffragants { MM. PERREAU, professeur
CAPITANT, professeur

PARIS

M. GIARD & E. BRIÈRE

LIBRAIRES-ÉDITEURS

16, RUE SOUFFLOT, ET 12, RUE TOULLIER

1911



Digitized by the Internet Archive
in 2026

DES
RETENUES PATRONALES
SUR
LE SALAIRE DES OUVRIERS

INTRODUCTION

Fréquemment, en pratique, le patron exerce à son profit diverses retenues sur le salaire de ses ouvriers. Tantôt, celles-ci ont leur cause dans des faits n'ayant qu'un rapport indirect et lointain avec le contrat de travail, comme au cas où elles résultent de fournitures diverses, d'avances en espèces et autres prestations qu'a pu consentir le patron ; tantôt, au contraire, elles sont motivées par certains agissements de l'ouvrier qui, constituant une violation plus ou moins grave du contrat, mettent l'employeur en droit d'exiger réparation du préjudice causé ou d'infliger une sanction pécuniaire, une amende, au travailleur fautif ; d'autres fois enfin elles résulteront purement et sim-

plement d'une clause spéciale du contrat de travail, autorisant le patron à exercer, dans son intérêt et indépendamment de tout préjudice actuel, certains prélèvements destinés à constituer un fonds de garantie contre le dommage éventuel que pourrait lui causer l'inexécution du contrat par son employé.

Quelle est la légitimité de semblables retenues et quelles peuvent en être les conséquences pour l'ouvrier? Dans quels cas et à quelles conditions le patron peut-il exercer pareils prélèvements? Tel est l'objet de cette étude.

Après avoir recherché quelle portée et quel caractère il convient de donner aux dispositions de la loi du 12 janvier 1895 relatives à la non-compensation des salaires, nous étudierons les diverses prestations que le patron fournit parfois à ses ouvriers et la réglementation des retenues qui peuvent en être la conséquence. Souvent, le patron s'autorisant de certains agissements de l'ouvrier, qu'il prétend lui être préjudiciables, entend s'indemniser du préjudice causé et retient de ce chef une partie du salaire. A quelles conditions et dans quels cas est-il fondé à faire des prélèvements pour ce motif? Un chapitre sera consacré à l'étude de cette question des retenues indemnitaires, tandis qu'un autre s'occupera de ces prélèvements, nouveaux venus dans nos mœurs, passés jusqu'à ce jour sous silence par nos lois et

qui, nous voulons l'espérer, deviendront de plus en plus fréquents au fur et à mesure que le contrat collectif entrera dans nos usages industriels : nous voulons parler des retenues pour garanties. Celles-ci sont l'avenir, les amendes ou retenues disciplinaires sont un reste du passé, qui, nous l'espérons, autant pour la dignité de l'ouvrier que dans l'intérêt du patron, ne tardera pas à disparaître. Quoi qu'il en soit et que l'on en puisse penser, l'amende existe encore, il y a donc lieu de s'en occuper et c'est à son étude que nous consacrerons les dernières pages de cette brochure.

Dans les quelques chapitres qui suivent, nous n'avons pas eu la prétention de solutionner définitivement les nombreux et complexes problèmes que soulève la question des retenues patronales sur le salaire de l'ouvrier. Pour le faire ou même le tenter, il nous manque une autorité et une expérience que nous ne saurions avoir. Notre but a été plus modeste et nous penserons l'avoir atteint si, ayant fait le résumé de notre législation sur ce sujet, dressé le bilan de ses imperfections, montré, après beaucoup d'autres, son insuffisance, nos critiques trouvent quelque écho auprès de ceux qui ont qualité pour mettre fin à semblable état de choses.

CHAPITRE PREMIER

LE PRINCIPE DE NON-COMPENSATION DES SALAIRES

Après avoir, en le déclarant insaisissable pour les neuf dixièmes, protégé le salaire de l'ouvrier contre ses créanciers en général, la loi du 12 janvier 1895 se préoccupe d'assurer également cette protection, dans le cas plus spécial et plus délicat où le créancier de l'ouvrier se trouve être son propre patron. Peu importe à celui-ci, du moins à première vue, l'insaisissabilité établie par la loi. C'est qu'en effet, tout à la fois créancier de son ouvrier et débiteur envers lui du salaire qu'il s'est engagé à lui payer, il peut retenir sur celui-ci le montant de sa créance en opposant la compensation. Une disposition spéciale était donc indispensable pour assurer la protection du salaire et empêcher semblables retenues. Aussi l'article 4 de la loi du 12 janvier 1895 établit-il comme règle générale que, sauf dans le cas où il s'agit d'outils ou d'instruments nécessaires au travail ou

encore de matières ou de matériaux dont l'ouvrier a la charge, « aucune compensation ne s'opère au profit des patrons entre le montant des salaires dus par eux à leurs ouvriers et les sommes qui leur seraient dues à eux-mêmes pour fournitures diverses, qu'elle qu'en soit la nature..... » L'article 5 autorise toutefois le patron à se rembourser, par retenues successives ne pouvant dépasser le dixième du salaire, des avances en espèces qu'il a pu consentir à son ouvrier, celles faites en vue de l'achat d'instruments de travail et de matériaux étant assimilées aux créances résultant de la fourniture de ces mêmes objets et par suite compensables avec le salaire sans limitation. Mais, en dehors de ces cas limitativement fixés, aucune compensation même partielle n'est possible.

Cette règle rigoureuse n'a pas laissé que de soulever de graves difficultés dans son application, malgré une récente décision de la Cour de cassation, d'ailleurs fortement critiquée par la doctrine ; l'accord est loin d'exister sur le point de savoir quelle est au juste la portée de la disposition de l'article 4. Avant d'aborder cette question, il convient, croyons-nous, d'étudier les circonstances dans lesquelles le législateur a été conduit à établir dans les relations de patron-crancier à ouvrier-débiteur cette règle de la non-compensation entre le salaire et la créance patronale.

PREMIÈRE SECTION

Idées et faits sous l'influence desquels
a été élaborée la règle de la non-compensation

A. — *Le caractère alimentaire du salaire. — Insuffisance des dispositions du Code civil pour le protéger contre le patron.* — Pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille, l'ouvrier, et particulièrement aujourd'hui l'ouvrier de la grande industrie, n'a d'autres ressources que le produit de son travail, c'est-à-dire son salaire. Que celui-ci se trouve diminué pour un motif quelconque, qu'il se trouve saisi par exemple, c'est la gêne, peut-être la misère pour la famille. S'inspirant de ce caractère alimentaire du salaire, la jurisprudence a de très bonne heure admis que celui-ci ne pouvait être saisi que jusqu'à concurrence de la portion qui ne se trouvait pas être strictement nécessaire à la subsistance de l'ouvrier(1).

Grâce à cette jurisprudence, dont on a pu dire qu'elle avait une hardiesse prétorienne, celui-ci se trouvait, en fait sinon en droit, assuré de toucher tout au moins une partie de son salaire lorsqu'il était

1. Paris, 29 juillet 1811. D. 1811. 628. — Lyon, 13 mai 1839. D. 1840. 2. 56. — Req., 20 décembre 1842. 1. 22. — Douai, 13 mai 1853. D. 1854. 5. 668. — Civile, 10 avril 1860. 1. 166. — Requêtes, 29 mai 1878. D. 1. 21. — Bordeaux, 11 mars 1892. D. 1892. 2. 595. etc.

poursuivi par un créancier ordinaire. Mais il en était tout autrement si le créancier se trouvait être le propre patron de l'ouvrier. Dans ce cas, en effet, tout à la fois créancier de celui qu'il emploie et débiteur envers lui du salaire qu'il s'est engagé à lui payer, le patron peut se rembourser de sa créance par compensation et refuser tout salaire à l'ouvrier débiteur dont la dette dépasse le montant du salaire. Il dépend de sa seule volonté d'opposer la compensation pour tout ou partie du salaire, et de faire en somme travailler son ouvrier sinon gratuitement tout, au moins au rabais, celui-ci ne pouvant prétendre au jour de la paie qu'à toucher ce que l'on voudra bien lui laisser. Ayant, d'autre part, très probablement, déjà dissipé depuis longtemps les avances en espèces qu'on lui a consenties ou consommé les fournitures qu'il a reçues, l'ouvrier va se trouver dans une situation intenable, n'ayant aucune ressources, sans argent devant lui et sans salaire à toucher durant un temps plus ou moins long, si le patron, se trouvant impitoyable, exige le remboursement de sa créance et veut opposer la compensation. L'ouvrier traîne ainsi sa dette comme un boulet. La crainte de se voir privé de tous moyens d'existence par la seule volonté de l'employeur lui enlève toute liberté et le met à l'entière disposition de celui-ci. Et certains industriels s'en rendent si bien compte, que dans le but

de mieux tenir en main leurs ouvriers, par un calcul habile sans doute mais peut-être d'une honnêteté relative, ils n'hésitent pas à leur consentir des prêts relativement considérables que ceux-ci ne pourront que difficilement, sinon jamais, leur rembourser.

Et cependant la jurisprudence est impuissante. Aux termes de l'article 1690 du Code civil, en effet, « la compensation s'opère de plein droit par la seule force de la loi, même à l'insu des débiteurs, les deux dettes s'éteignant réciproquement, à l'instant où elles se trouvent exister à la fois, jusqu'à concurrence de leurs quotités respectives ». A défaut de texte spécial limitant ou interdisant totalement l'exercice de la compensation et dérogeant à la règle du Code, le patron était juridiquement fondé à retenir tout le salaire de son ouvrier si sa dette en dépassait le montant. Pour être conforme à la loi, semblable solution n'en était pas moins inique. Une réforme s'imposait et s'imposait d'autant plus que cette législation facilitait, encourageait les abus auxquels donnait lieu l'usage de plus en plus répandu dans les milieux patronaux de fournir certains objets de première nécessité aux ouvriers qui paient au moyen de retenues exercées sur leurs salaires.

B. — *Abus auxquels donnent lieu les fournitures en nature.* — S'inspirant du louable désir de fournir

à leurs ouvriers et employés de meilleures conditions de vie, quelques industriels français, vers le milieu du XIX^e siècle, imaginèrent, imitant en cela l'exemple que leur donnaient les patrons anglais, de fournir aux salariés occupés dans leurs entreprises les objets de première nécessité. Assurés d'avoir dans leur personnel une clientèle importante, ils pouvaient le faire bénéficier, tout en s'assurant de la qualité des produits, des prix excessivement bas que leur faisaient les producteurs à qui ils achetaient par grande quantité obtenant de bien meilleures conditions que les petits commerçants détaillants dont le débit est forcément restreint. De cette idée philanthropique est née l'économat, dont le but n'est que de fournir à l'ouvrier de bons produits à bon marché tout en lui permettant généralement d'acheter à crédit si ses ressources se trouvent à un moment restreintes.

Malheureusement, avec le temps, certains patrons perdirent de vue totalement l'intention généreuse qui avait dirigé ceux qui, les premiers, s'étaient préoccupés d'assurer aux ouvriers à de meilleures conditions de meilleurs produits. Certains industriels y virent même une source facile de revenus permettant de réaliser des bénéfices auxquels on n'avait pas songé jusqu'à ce jour. Ils devinrent de véritables commerçants, qui, soucieux surtout de faire rapporter leur capital, ne reculaient devant aucun moyen

pour atteindre le but qu'ils s'étaient proposé. Ici on vend des produits inférieurs comme étant de qualité supérieure ; là on vend plus cher que le commerce de détail de la localité ; souvent, on oblige l'ouvrier à acheter à l'économat, lui interdisant de façon plus ou moins catégorique de se fournir ailleurs. Par ces manœuvres, certains patrons arrivent à se faire plusieurs milliers de francs de revenus aux dépens de leurs ouvriers, et à enlever à ceux-ci, en même temps, toute indépendance.

En effet, achetant à crédit à l'économat, l'ouvrier ou sa femme ne se préoccupe plus de proportionner ses dépenses à ses ressources. La dette croît de jour en jour et au jour de la paie une grosse partie du salaire est retenue par le patron pour se rembourser de ses avances. Le solde de la paie que touche l'ouvrier est insuffisant pour lui permettre de vivre jusqu'à la paie suivante, il lui faudra donc acheter à nouveau à crédit, c'est-à-dire retourner à l'économat pour pouvoir vivre. Il est pris dans l'engrenage. Désormais il, ne peut vivre que sur le crédit que lui fera le patron si celui-ci le congédie en retenant, sur son salaire le montant des fournitures qu'il lui a faites, l'ouvrier, qui peut-être n'aura rien à toucher, va se trouver dans une misérable situation ; il fera tout pour l'éviter, se pliera à toutes les fantaisies du maître. Le crédit lui enlève toute dignité, toute fierté, toute liberté.

Les raisons que nous venons d'exposer imposaient une modification à la règle de la compensation en ce qui concerne le salaire. L'évolution des idées sur le rôle de l'État d'un côté, l'exemple des législations étrangères, de l'autre, devaient la hâter.

C. — *La nouvelle conception du rôle de l'État et l'interventionnisme.* — Un des phénomènes les plus caractéristiques de la fin du xix^e siècle est l'évolution des idées en ce qui concerne le rôle de l'État. L'État moderne n'est plus, suivant l'expression de Taine, « un chien de garde » chargé uniquement de maintenir l'ordre, il est devenu le tuteur des pauvres, le protecteur des faibles, le soutien de tous ceux qui, pour une raison ou une autre, se trouvent placés dans une situation défavorable pour affronter la lutte pour la vie.

Sous la poussée du socialisme et malgré la résistance désespérée du libéralisme, cette conception nouvelle de l'État s'est imposée. Peu d'hommes de nos jours, croyons-nous, oseraient répéter la fameuse maxime : « Laissez faire, laissez passer. » En présence du développement de la grande industrie créant une concentration formidable de capitaux, courbant sous la domination de quelques employeurs des milliers et des centaines de mille de travailleurs casernés dans des entreprises d'une importance inconnue jus-

qu'à ce jour, faisant dépendre de la fantaisie et du bon vouloir d'une oligarchie capitaliste la vie de millions de travailleurs et de leurs familles, l'État devait forcément intervenir pour protéger l'ouvrier contre le patron. « On ne rencontre plus guère d'hommes qui osent se proclamer les adversaires de toute protection légale des travailleurs... Nous avons vu les cruelles expériences faites dans tous les pays industriels obliger, quelles que fussent ses doctrines, le législateur à intervenir. Les illusions de nos ancêtres du XVIII^e siècle ne nous sont plus permises (1) ».

Un des principaux dangers pour l'ouvrier était de voir le patron lui reprendre d'une façon directe ou indirecte le salaire qu'il venait de lui verser. La compensation, telle qu'elle était établie par le Code civil, facilitait les abus ; s'inspirant du nouveau rôle de protecteur que les idées contemporaines reconnaissent à l'État, le législateur se devait à lui-même de créer une exception à la règle commune de la compensation ou tout au moins d'en limiter les effets et d'assurer ainsi, en tout état de cause, à l'ouvrier débiteur de son patron, la libre disposition d'une partie tout au moins de son salaire.

D. — *La protection légale du salaire contre le*

1. R. Jay, *Protection légale des travailleurs*, 2^e éd., p. 3.

patron à l'étranger. — Moins timides que le législateur français, ne se laissant pas arrêter par les arguments de plus en plus discrédités d'un libéralisme mourant, émus par les abus révélés de jour en jour plus nombreux, certains législateurs étrangers s'étaient résolument engagés dans la voie du protectionnisme. Le trait commun aux diverses lois étrangères, existant au moment où le Parlement français eut à s'occuper de la question, consiste dans une limitation des retenues exercées par le patron-créancier sur le salaire de l'ouvrier-débiteur, et l'interdiction de toute compensation entre la créance patronale en dehors des cas prévus par la loi.

Pour déterminer les cas où la compensation peut avoir lieu, chaque législation use d'une méthode différente. Un premier groupe de lois permet les retenues à la condition que l'ouvrier y ait expressément consenti. C'est le cas de la loi fédérale suisse du 23 mars 1877. Son article 10 est ainsi conçu :

Il est interdit de faire, sur le salaire des ouvriers, une retenue pour un but spécial, si cette retenue ne résulte pas d'une convention entre l'ouvrier et le patron...

Ainsi, en dehors des retenues reconnues par l'usage, et qui peuvent être d'ailleurs contrôlées par les tribunaux compétents, le patron ne peut, sans le consentement exprès de l'ouvrier, exercer aucun prélèvement sur le salaire. C'est encore un système de réglemen-

tation analogue qui inspire la législation norvégienne. Aux termes de l'article 30 de la loi du 15 juin 1881 modifiée par celle du 27 juin 1892 :

Il ne sera opéré aucune retenue sur le salaire des ouvriers pour un but spécial, sans leur consentement exprès ou sans qu'elle soit justifiée par la loi ou par un règlement.

Laisser à l'ouvrier le droit de consentir, sans aucune limite, des prélèvements sur son salaire, ne laisse pas que d'être dangereux. Sans nul doute, théoriquement, l'ouvrier est libre de donner ou de refuser son consentement ; en fait, l'expérience n'a que trop souvent démontré que cette liberté était illusoire. L'ouvrier dépend de son patron, il en dépend d'autant plus que souvent, sinon toujours, il n'a que son salaire comme unique moyen de subsistance. Il y a donc lieu de craindre que le patron abusant de cette situation n'obtienne par des menaces de renvoi, ou tout autrement, un consentement à des retenues absolument injustifiées et préjudiciables à l'ouvrier. Émus par ces considérations, certains législateurs étrangers avaient cru ne devoir permettre les retenues sur le salaire qu'après conventions passées sans doute entre l'employeur et l'employé, mais en y ajoutant ce correctif important, que ces conventions ne pourraient être valables que si les retenues qu'elles établissaient rentraient parmi celles que la loi déterminait limitativement. L'Angleterre et l'Autriche-

Hongrie donnaient au législateur français des exemples de ce genre de réglementation. A condition qu'il y ait convention écrite entre l'ouvrier et le patron, l'Act anglais du 15 octobre 1831, complété par le *Truck amendment Act* du 16 septembre 1887, autorisait les retenues pour fournitures de secours médicaux, charbon, outils, logement et de nourriture préparée et consommée chez le patron. Et par une disposition aussi curieuse qu'excellente, et qui démontre en outre un profond souci de la part du législateur d'assurer l'exécution stricte de la loi et d'empêcher les abus, tout en évitant l'intrusion de tiers entre patron et ouvriers, l'article 9 de l'Act décide que le patron devra au moins une fois par an établir le compte des retenues et le soumettre avec pièces à l'appui à la vérification de deux délégués ou auditors payés par des ouvriers. En Autriche, la *Gewerbe Ordnung* du 20 décembre 1859, modifiée et complétée par les deux lois du 15 mars 1883 et 8 mars 1885 article 78, oblige les industriels à payer « les salaires des ouvriers en argent comptant ». Ils peuvent cependant, après accord préalable, procurer aux ouvriers le logement, les objets de chauffage, la jouissance de morceaux de terre, des médicaments et secours médicaux, les outils et les matières nécessaires pour la fabrication des produits de leur industrie et en prélever le prix au moment du paiement des salaires. La fourniture

d'aliments ou l'entretien d'une pension régulière dont le prix est prélevé sur le salaire peut faire l'objet d'une convention entre l'industriel et l'ouvrier... » Mais en dehors de ces cas, aucune retenue n'est possible, aucune autre créance ayant une autre origine ne peut être portée en compte à l'ouvrier, et la loi prend même la précaution d'enlever au patron toute action en justice pour en assurer le recouvrement (art. 78).

En Hongrie nous retrouvons les mêmes dispositions.

Art. 118 de la *Gewerbegesetz* du 21 mai 1884. — Le fabricant n'a pas le droit de fournir à crédit aux ouvriers des marchandises ou des boissons spiritueuses; cependant il peut fournir à l'ouvrier, si celui-ci y consent, logement, bois de chauffage, terrains à cultiver, nourriture, médicaments et soins médicaux et prélever le prix de ces fournitures sur le salaire au moment du paiement. Sous la même condition, le fabricant peut aussi fournir à l'ouvrier les outils et le matériel nécessaires pour la production des objets fabriqués dans sa fabrique si l'ouvrier est tenu par son contrat, de se les procurer à ses frais.

L'article 119 déclare que le paiement de fournitures faites à crédit au mépris des dispositions de l'article 118 « ne peut être poursuivi par le chef de fabrique ni par les voies judiciaires, ni par prélèvement sur le salaire », et l'article 120 ajoute que tout contrat contraire aux dispositions des articles qui précèdent est sans force exécutoire.

Poussant encore plus loin la méfiance envers la liberté du consentement donné par l'ouvrier aux retenues, certaines législations étrangères ont purement et simplement supprimé la formalité du consentement. La loi fixe les cas dans lesquels il peut y avoir lieu à retenue et laisse dans la limite de l'énumération de ces cas toute liberté au patron pour exercer ces prélèvements, en ayant soin de leur fixer un maximum et sans que l'employeur ait besoin pour pouvoir les exercer d'établir le consentement préalable de son employé. La loi russe du 3 juin 1806 fournit un exemple remarquable de ce genre de réglementation, en ce sens que le minimum de salaire devant revenir à l'ouvrier varie selon les charges de famille que peut avoir celui-ci. Son article 15 est ainsi conçu :

Lors du paiement des ouvriers, il est interdit de leur faire subir une retenue pour dettes. Ne sont pas considérés comme dettes à ce point de vue, les comptes faits par l'administration de la fabrique à l'ouvrier pour l'avoir nourri et lui avoir fourni des magasins de la fabrique les objets de premières nécessité. Les retenues pour avances ne peuvent dépasser un tiers du salaire si l'ouvrier est célibataire, et un quart s'il est marié ou veuf avec enfants.

En Allemagne, le Code industriel admet aussi la compensation légale dans un certain nombre de cas limitativement énumérés où le patron peut exercer

une retenue sur le salaire sans avoir à se préoccuper du consentement préalable de l'ouvrier(1). L'article 115 dispose en effet :

Ils (les patrons) ne peuvent fournir aux ouvriers des marchandises à crédit. Cependant il sera permis de fournir aux ouvriers des aliments au prix d'achat, le logement et la jouissance d'un terrain au taux courant des loyers, le chauffage, la lumière, la nourriture régulière, les médicaments et les soins médicaux ainsi que les outils et matériaux nécessaires aux travaux à exécuter au taux de la moyenne du prix coûtant et d'imputer ces fournitures sur le salaire...

En Belgique encore, la loi du 16 août 1887, en permettant au patron d'exercer certains prélèvements sur le salaire limitativement énumérés, n'exige pas le consentement préalable de l'ouvrier. Du seul fait que celui-ci a accepté la prestation, le patron peut faire la retenue qui ne saurait dépasser le maximum fixé par la loi. L'article 7 de la loi décide en effet :

1. Ceci était exact en 1895, à l'époque de l'élaboration de la loi française. Mais depuis le 1^{er} janvier 1900, date de la mise en vigueur du nouveau Code civil, la compensation légale n'étant plus admise et la compensation conventionnelle étant seule reconnue, les créances énumérées par l'article 115 ne peuvent plus être compensées. Il ne peut être fait de retenues que du consentement de l'ouvrier préalable ou concomitant au paiement du salaire. Par suite, actuellement, la loi allemande doit être classée dans la seconde catégorie avec les lois anglaises, autrichiennes, etc.

Il ne peut être fait de retenue sur le salaire de l'ouvrier que :

1° Du chef d'amendes encourues en vertu du règlement d'ordre intérieur régulièrement affiché dans l'établissement ;

2° Du chef des cotisations dues par l'ouvrier à des caisses de secours et de prévoyance ;

3° Du chef des fournitures faites dans les conditions autorisées par les articles 2 et 3 (c'est-à-dire pour fourniture de logement, jouissance d'un terrain, uniforme, outils et matériaux nécessaires au travail (art. 2), de denrées, vêtements et combustibles (art 3) ;

4° Du chef d'avances faites en argent, mais à concurrence du cinquième du salaire seulement.

Ainsi trois systèmes différents de réglementation des retenues patronales sur les salaires des ouvriers, s'offraient au législateur français, quand il eut à s'occuper à son tour de la question. Suspectant, non sans raison, la valeur du consentement que l'ouvrier peut donner à ce que des retenues soient exercées sur son salaire par le patron, il n'a pas cru devoir permettre à l'employeur de prélever une somme, si minime soit-elle, sur le salaire par la simple adhésion de l'ouvrier à cette retenue. Ayant ainsi repoussé le système adopté en Suisse et en Norvège, il a pensé qu'il était inutile de ne permettre les retenues que dans certains cas déterminés et avec le consentement

de l'ouvrier comme en Angleterre et en Autriche-Hongrie, puisque ce consentement, qui peut être facilement arraché par la contrainte, menace de n'être qu'une vaine et inutile formalité. Aussi, supprimant la nécessité de ce consentement illusoire, à l'exemple des lois russes, allemande et belge, le législateur de 1895, après avoir pris la précaution de déclarer en règle générale les retenues impossibles, le salaire indispensable, déclare que dans certains cas qu'il énumère, et sans que l'ouvrier ait à donner son adhésion, le patron peut exercer des prélèvements sur le salaire jusqu'à concurrence d'un certain maximum.

SECTION II

CARACTÈRE DES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 12 JANVIER 1895 RELATIVES A L'INCOMPENSABILITÉ DU SALAIRE

La loi du 12 janvier 1895 interdit par son article 4, avons-nous dit, toute compensation entre le salaire et les créances pour fournitures autres que celles d'outils ou de matériaux nécessaires au travail ou d'argent pour leur achat, tandis que d'autre part, son article 5 limite au dixième les retenues que peut exercer le patron sur le salaire pour se rembourser des avances en espèces qu'il a pu consentir. Nous avons vu quels sont les faits qui ont pu pousser le législateur à établir semblable réglementation, quelles idées y avaient

présidé; il convient d'étudier maintenant le caractère qu'il faut lui attribuer. Faut-il y voir une disposition à laquelle on peut déroger par convention particulière et qui ne fait la loi des parties qu'à la condition que celles-ci ne préfèrent pas s'en créer librement une autre? Ou bien doit-on voir dans la règle ainsi établie une disposition beaucoup plus grave, à laquelle on ne peut déroger, frappant d'une nullité immédiate et absolue toute convention contraire passée entre patron et ouvrier? En un mot, doit-on voir dans la défense faite au patron de compenser totalement ou pour partie seulement la créance qu'il peut avoir contre son ouvrier avec le salaire qu'il doit à celui-ci, une disposition d'ordre public?

Alors que d'une façon générale les commentateurs de la loi, admettant le caractère d'ordre public des dispositions des articles 4 et 5, considéraient comme nulle toute convention ayant pour but d'y déroger, car en admettre la validité aurait eu pour résultat de faire renaître les abus que le législateur a voulu détruire, et de rendre inutile d'autre part l'énumération limitative des exceptions faites dans l'article 4 (1), la jurisprudence admettait au contraire, faisant une

1. Pic, *Traité de législation industrielle*, 3^e éd., p. 760, n° 979.— Emion, *Saisie-arrêt des salaires et petits traitements*, n° 37, p. 73.

distinction d'après le moment où était conclue la convention, que celle-ci pouvait être valable si elle se trouvait être concomitante au paiement du salaire. En d'autres termes, elle décidait que si l'ouvrier ne pouvait *convenir à l'avance* que lors du paiement du salaire, son patron déduirait sur celui-ci plus du dixième s'il s'agissait d'avances en espèces, ou une somme quelconque s'il s'agissait de fournitures en nature pour se rembourser de sa créance; il était au contraire parfaitement libre de consentir semblable convention soit tacitement, soit expressément *au moment du paiement du salaire*.

Brusquement un arrêt de la Cour de cassation, déclarant d'ordre public les dispositions des articles 1, 2, 4 et 5 de la loi du 12 janvier 1895 et nulle toute convention contraire même concomitante au paiement du salaire est venu, donnant raison aux commentateurs, condamner cette jurisprudence qui paraissait définitivement fixée.

Il s'agissait, en l'espèce, d'un ouvrier qui, entré au service d'une société industrielle le 15 mai 1907, avait été congédié le 6 novembre suivant. Au cours des quelques mois passés à l'usine, se trouvant dénué de ressources, il pria ses patrons de payer en son nom et à titre d'avances sur son salaire certains de ses créanciers. La société, pour rentrer dans les avances ainsi faites, avait chaque mois déduit sur les salaires

de son ouvrier et du consentement de celui-ci le montant des paiements faits à ses créanciers. Au départ de l'usine on offre à l'ouvrier le salaire de son dernier mois diminué du montant de ses dettes envers la société. Il refuse. Prétendant que la loi de 1895 interdit toute compensation entre les créances patronales pour fournitures et le salaire, et d'autre part limite au dixième les retenues pour avances en espèces, que celles exercées sur son salaire ont toujours dépassé ce taux, il assigne la société en remboursement de toutes les retenues opérées les mois précédents sur son salaire et en paiement du salaire intégral du dernier mois.

Le juge de paix de Delle ayant admis ses prétentions, le 27 novembre 1907 appel de la société. Le 20 janvier 1908, jugement infirmatif du tribunal civil de Belfort. Celui-ci admet le bien-fondé des réclamations de l'ouvrier pour le salaire dû pour le dernier mois et décide que la société ne peut retenir plus du dixième de ce salaire. En revanche, après avoir constaté que si l'ouvrier a protesté contre les retenues exercées sur la paie du dernier mois, il a, par contre, accepté sans observation celles faites sur les salaires payés et réglés des mois précédents, le tribunal, conformément à la jurisprudence établie, admet que ces retenues ayant été librement consenties par l'intimé au moment du paiement du salaire sont

valables et réformant le jugement de paix dont est appel, donne gain de cause à la société (1).

Pourvoi en cassation de l'ouvrier pour violation des articles 2, 4 et 5 de la loi du 12 janvier 1895 et de l'article 6 du Code civil, et par arrêt du 21 juillet 1909, contrairement aux conclusions de son avocat général, la Cour casse le jugement de Belfort.

Voici les termes de cet arrêt :

La Cour : sur le premier moyen pris dans ses deux branches. — Vu les articles 1, 2, 4 et 5 de la loi du 12 janvier 1895 ;

Attendu qu'aux termes de ces articles, le salaire de l'ouvrier ne peut être saisi ni cédé que jusqu'à concurrence d'un dixième ; que, d'autre part, aucune compensation ne peut s'opérer au profit des patrons entre le montant des salaires dus par eux à leurs ouvriers et les sommes qui seraient dues à eux-mêmes pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature, sauf les trois exceptions spécifiées en l'article 4 ; qu'enfin le patron qui fait une avance en espèces, en dehors du cas prévu par le paragraphe 3 du même article, ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives, ne dépassant pas un dixième des salaires exigibles ;

Attendu que ces dispositions, qui ont pour but d'assurer à l'ouvrier le paiement effectif des sept dixièmes de son

1. Voir ce jugement en tête de l'arrêt de la Cour. S. 1910. 1. 115.

salaire, que la loi réserve; sont d'ordre public; que, dès lors, toute convention contraire est nulle, aussi bien celle faite avant le paiement que celle qui lui est concomitante, et que, notamment, le règlement intervenu entre le patron et l'ouvrier au moment du paiement ne saurait faire obstacle à la répétition des sommes indûment retenues par le patron; qu'il n'y a pas lieu de distinguer suivant le caractère plus ou moins utile des fournitures reçues par l'ouvrier;

Attendu, en fait, que le jugement attaqué déclare que R... (nom de l'ouvrier) avait cédé à un tiers le dixième dont il peut disposer; qu'il ne constate pas que V..., M... et C^{ie} avaient pratiqué une saisie-arrêt sur le salaire de leur ouvrier, que par suite ils ne pouvaient retenir, lors de chaque paiement, qu'un dixième du salaire;

Attendu que le jugement attaqué, qui ne conteste pas que de mai à septembre 1907, V..., M... et C^{ie}, aient, à chaque paiement mensuel, retenu des sommes supérieures au dixième disponible, déclare ces retenues valables par le motif qu'elles représentaient le prix des fournitures de première nécessité, que R... les abandonnait librement lors de chaque paiement et acceptait alors le décompte dressé par ses patrons; qu'en statuant ainsi, le jugement attaqué a violé les articles de loi ci-dessus visés;

Sur le deuxième moyen (sans intérêt)...

Casse le jugement du tribunal civil de Belfort : 1° en ce qu'il a refusé d'ordonner la restitution des retenues indû-

ment opérées sur les salaires des mois de mai à septembre 1907 ; 2° en ce que, etc...

Cet arrêt, en détruisant une jurisprudence qui semblait définitive, souleva de vives critiques dans le monde des jurisconsultes et une grande émotion dans les milieux industriels à raison de l'importance des intérêts mis en jeu. De nombreuses objections de droit et de fait furent opposées à cet arrêt, pour tenter de faire revenir la Cour de cassation sur la nouvelle jurisprudence.

Le tribunal civil de Belfort, ayant eu à nouveau à s'occuper de cette question de la retenue que peut faire un patron-créancier sur les salaires de son ouvrier-débiteur, avait, adoptant la nouvelle jurisprudence de la Cour suprême, par un jugement du 25 novembre 1909, condamné la Société Charles V... et C^{ie} à rembourser à son ouvrier W... les retenues par elle opérées au mépris de la loi de 1895 et du consentement de l'ouvrier, pour payer divers créanciers de celui-ci.

Pourvoi de la Société V... et C^{ie} en Cassation pour violation des articles précités de la loi de 1895 et en outre parce que W... ayant signé à sa sortie de l'usine une quittance pour solde de tout compte, il se trouvait avoir ratifié les retenues et couvert la nullité des conventions intervenues entre lui et ses patrons lors de chaque paiement.

Malgré les conclusions de son avocat général demandant la cassation du nouveau jugement du tribunal de Belfort, et ce, conformément à la thèse qu'il avait déjà soutenue dans l'affaire R... contre V... M... et C^{ie}, la Chambre civile a, le 1^{er} juin 1910 et après trois jours de délibération en Chambre du Conseil, statué dans ces termes :

La Cour :

Statuant sur le pourvoi de la Société Charles V... et C^{ie} contre un jugement du tribunal de première instance de Belfort, en date du 25 novembre 1909 ;

Sur le premier moyen pris dans ses deux branches :

Attendu que le jugement attaqué constate qu'il résulte du carnet de paie de François W..., ouvrier de la Société Ch. V... et C^{ie}, que, du mois de mars 1906 au mois d'août 1907 inclus, cet ouvrier n'a jamais touché les sept dixièmes de son salaire mensuel ; que, notamment, les sommes que la Société prétend avoir reçues de lui, après paiement, pour les verser au caissier de la coopérative « la Fraternelle » figurent sur le carnet établi par la Société Ch. V... elle-même au débit de W... ; qu'elles ont été si peu versées effectivement à cet ouvrier ; qu'elles sont en réalité déduites de son avoir et que la seule différence est toujours soldée ;

Attendu qu'en l'état de ces constatations, c'est à bon droit que le jugement attaqué a ordonné que ces sommes et quelques autres portées au livret de l'ouvrier et à son débit dans les mêmes conditions, lui seraient restituées

par la Société Ch. V... et C^{ie} qui les avait indûment retenues ;

Attendu, en effet, qu'en décidant que le salaire de l'ouvrier ne peut être saisi ou cédé que jusqu'à concurrence d'un dixième, qu'aucune compensation ne peut s'opérer au profit des patrons entre le montant des salaires dus par eux à leurs ouvriers et les sommes qui seraient dues à eux-mêmes pour fournitures diverses, quelle qu'en soit la nature, sauf les exceptions spécifiées en l'article 4, qu'en fin le patron qui a fait des avances en espèces, en dehors du cas prévu par le paragraphe 3 du même article, ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le dixième des salaires exigibles, la loi du 12 janvier 1895 a entendu assurer à l'ouvrier la mise à sa disposition des sept dixièmes au moins de son salaire ; que ces prescriptions sont d'ordre public ; qu'il suit de là qu'il est sans intérêt de rechercher dans quelles conditions ont été opérés les versements faits à la société « la Fraternelle » et à d'autres créanciers de W... du moment où il est établi que les fonds qui ont servi à les désintéresser ont été prélevés par la Société Ch. Vermot et C^{ie} sur les salaires qu'elle devait à W... leur débiteur ;

Sur le second moyen :

Attendu que, pour refuser de considérer comme une ratification des paiements qui font l'objet du premier moyen du pourvoi, une quittance pour solde de tous comptes et réclamations signée par W... le 26 septembre 1908 et remise par lui à la Société Charles V... et C^{ie}, au

moment où, quittant l'usine, il touchait ses derniers salaires, le jugement attaqué déclare en fait « qu'on ne saurait considérer une telle quittance comme signée dans un moment où W... n'était dans aucune dépendance morale à l'égard de ses patrons ; que cet ouvrier a pu signer cette pièce sous l'empire d'un pressant besoin d'argent ; qu'on ne justifie pas qu'il ait à ce moment consenti une renonciation réfléchie avec la pleine connaissance des droits qu'il tenait de la loi ;

Que le juge du fonds apprécie souverainement les actes desquels on prétend faire résulter la renonciation à l'exercice d'un droit ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi (1).

A la simple lecture, il apparaît nettement que ce dernier arrêt, tout en confirmant le jugement de Belfort, réalise un revirement au moins partiel de la jurisprudence qu'avait consacrée l'arrêt du 21 juillet 1909. Alors, en effet, que celui ci posait en principe absolu, déclaré d'ordre public, que les articles 1, 2, 4 et 5 de la loi de 1895 « ont eu pour but d'assurer le paiement effectif à l'ouvrier des sept dixièmes de son salaire que la loi lui réserve » et frappait de nullité toute convention contraire, même concomitante au salaire, le nouvel arrêt se contente de dire que la loi « a entendu assurer la mise à la disposition de

1. *Gazette des Tribunaux*, 1910, 2^e vol. 1. 19.

l'ouvrier des sept dixièmes au moins de son salaire ». Par suite, alors qu'aux termes du premier arrêt toutes retenues contraires aux dispositions de la loi pouvaient être répétées contre le patron même si l'ouvrier y avait librement consenti, d'après le second arrêt du 1^{er} juin 1910, ces retenues peuvent être valablement opérées à la condition que l'ouvrier ait pu librement y consentir et qu'il ait eu le salaire à sa disposition, pouvant à son gré soit en toucher les sept dixièmes, soit en abandonner une partie au patron lors du règlement.

Quels motifs ont pu amener la Cour de cassation à amender ainsi la première opinion qu'avait consacrée son arrêt de 1909 ? Nous avons dit que celui-ci avait soulevé de violentes critiques : les unes de droit, les autres de fait. Il convient de les étudier et peut-être dans cette étude trouverons-nous l'explication de ce revirement de jurisprudence (1).

La loi de 1895, dit-on, n'a voulu interdire ou limiter que la compensation légale, et c'est outrepasser les intentions du législateur que de décider que les dispositions des articles 4 et 5 sont d'ordre

1. Sur cette question V. Tissier, note sous arrêt. Cas. du 21 juillet 1909. S. 1910. I. 114. — Colin, *Revue trimestrielle du droit civil*. Un arrêt inquiétant, année 1907, p. 817. — *Gazette des Tribunaux*, n° du 18 décembre 1909. — *Recueil de la Gazette des Tribunaux*, 1910, t. I, 1. 32. — Conclusions de M. l'avocat général Mérillon, aff. W. contre V. et C^{ie}. *Revue gén. trim.*, 1910, t. II, 1. 19, etc.

public, qu'on ne peut y déroger par conventions particulières et d'interdire par suite toute compensation conventionnelle.

A l'appui de cette opinion, on fait remarquer que notre droit positif ignore complètement la compensation conventionnelle. Celle-ci est une création de la doctrine, de même que la compensation facultative ou que la compensation judiciaire. Toutes les fois que notre Code civil parle de compensation, c'est compensation légale qu'il entend dire. Le législateur de 1895 n'a pas voulu innover, il n'a jamais été dans ses intentions de changer notre langue juridique et en parlant de compensation, il est bien évident qu'il n'a eu en vue que la compensation légale. Cela résulte d'ailleurs, ajoute-t-on, des expressions mêmes employées par les textes. « Aucune compensation *ne s'opère*. » Cela vise incontestablement et seulement la compensation légale, telle que l'a défini l'article 1290 du Code civil, aux termes duquel elle a lieu de plein droit et s'effectue à l'insu même et sans le consentement des parties. Elle est en quelque sorte automatique, on peut donc dire d'elle qu'elle *s'opère*. Ce terme n'est plus exact quand il s'agit de la compensation conventionnelle. Celle-ci, loin de se faire à l'insu des intéressés, ne peut exister que de leur consentement exprès, *elle ne s'opère pas* ELLE EST OPÉRÉE Si la loi de

1895 avait donc voulu interdire la compensation conventionnelle, elle n'eut pas employé l'expression « s'opérer » De même, employant le même raisonnement on fait encore remarquer que, d'après l'article 5, le patron ne peut *se rembourser* par des retenues supérieures au dixième de ses avances en espèces. « Se rembourser », en se servant de cette expression les auteurs de la loi ont voulu, dit-on, limiter au dixième du salaire le droit du patron de disposer du salaire pour se payer, rendre impossible que par un acte unilatéral, dont il est le seul maître, l'ouvrier puisse être privé de la totalité de son gain. Mais cela, continue-t-on, prouve aussi que la loi n'a jamais voulu interdire au patron et à l'ouvrier de s'entendre entre eux pour autoriser le premier à prélever sur les salaires du second des retenues supérieures au dixième. Si la loi avait voulu édicter semblable prohibition, elle n'eut pas manqué de s'exprimer différemment, de dire par exemple que le patron *ne peut être* remboursé, indiquant ainsi, par substitution du passif à l'actif, que même avec le concours de son ouvrier débiteur, il lui était impossible de faire des retenues supérieures au dixième.

Que notre droit positif ne connaisse pas la compensation conventionnelle, que chaque fois que le Code civil parle de compensation ce soit la compensation légale qu'il désigne, rien de plus exact. Mais

la conclusion que l'on prétend en tirer nous paraît à tout le moins exagérée. Il semble tout d'abord impossible de dire que le législateur de 1895 ait entendu suivre bien exactement la tradition linguistique créée par celui de 1804, et que la loi de 1895 ignore par suite, comme le Code, la compensation conventionnelle. C'est donner à notre Parlement un amour de la tradition dont il semble peu suspect, c'est en outre prêter à nos législateurs un souci de respecter notre langue juridique et des préoccupations d'exactitude linguistique auxquelles ils ne nous ont guère accoutumés. D'autre part, pour prétendre que la loi du 12 janvier 1895 n'a pas entendu se préoccuper de la compensation conventionnelle, il faut oublier les circonstances dans lesquelles elle fut votée et ne pas remarquer qu'admettre la compensation conventionnelle, ce serait détruire la loi elle-même et la rendre inutile en lui faisant perdre toute efficacité.

Lorsque le législateur français eut à réglementer les retenues sur le salaire, divers pays étrangers, avons-nous vu, s'étaient déjà occupés de la question et leurs législations, en cette matière, pouvaient être classées en trois groupes. Dans le premier, figuraient la loi suisse de 1877 et la loi norvégienne de 1891, qui permettent toute retenue, pourvu qu'elle soit faite en vertu d'une convention passée auparavant entre les parties. C'est en somme la liberté complète des con-

ventions. Dans le second groupe figuraient les lois anglaises, autrichiennes et hongroises qui, déjà restrictives, limitent cette liberté, en ne permettant les retenues que dans certains cas déterminés et après conventions préalables. Quant aux lois russe, allemande et belge, formant le troisième groupe, elles ne demandent plus de conventions préalables, d'entente entre patron et ouvrier permettant au premier de faire des prélèvements sur le salaire du second dans des limites et des cas fixés à l'avance, interdisant de dépasser le maximum fixé ou d'augmenter le nombre de cas prévus par la loi. Ainsi, celle-ci et celle-ci seule, déterminent les cas où il peut y avoir compensation, la volonté des parties ne saurait les augmenter, le législateur le défend, il ne peut y avoir de compensation conventionnelle. Au cours des débats parlementaires qui précédèrent le vote de la loi de 1895, ces diverses lois furent souvent citées et, c'est après avoir comparé les avantages respectifs de ces divers modes de réglementation en usage à l'étranger, que notre Parlement crut devoir adopter le dernier et ne pas permettre que l'on puisse, à l'aide de conventions intervenues entre le patron et l'ouvrier, exercer sur le salaire des retenues que la loi n'a pas voulues ou n'a pas permises aussi importantes. On ne saurait donc, croyons-nous, dans ces conditions, prétendre que la

compensation conventionnelle n'est pas interdite par la loi du 12 janvier 1895.

D'ailleurs, si cette compensation n'était par interdite tout comme la compensation légale, la loi n'aurait plus qu'un intérêt tout relatif et perdrait en fait toute utilité. La compensation conventionnelle, en permettant d'étendre à l'infini les exceptions au principe de la non-compensation prévues par les articles 4 et 5, laisserait le salaire de l'ouvrier exposé à tous les dangers et l'on ne tarderait pas à voir renaître les abus condamnés, s'il suffisait du consentement de l'ouvrier, que l'on saura bien lui arracher s'il le faut, pour faire tomber la protection que lui assure la loi pour son salaire.

Reste l'argument tiré des termes mêmes du texte de la loi. Il nous paraît bien subtil pour être sérieux. Dans le langage courant, que l'on parle de la compensation légale ou de la compensation conventionnelle, ne se sert-on pas toujours ou à peu près et indifféremment de mêmes termes pour toutes les deux. Ne dit-on pas pour toutes les deux indistinctement « s'opérer » ? Les auteurs de la loi de 1895 ne se sont pas cru obligés, si même l'objection leur est venue à l'esprit, à une plus grande précision de langage et sans penser à mal ils ont rédigé leur texte comme tout le monde l'aurait fait à leur place. Et si l'expression est ambiguë, ce n'est pas à

eux que nous devons nous en prendre, mais bien plutôt à la pauvreté de la langue juridique.

Plus sérieuse que celles qui précèdent est une autre objection qu'a soulevée l'arrêt du 21 juillet 1909. Elle est tirée de ce fait qu'alors que la compensation légale a le caractère d'une véritable saisie, la compensation conventionnelle, au contraire, se rapproche beaucoup d'un paiement volontaire. « Ce qui caractérise la compensation légale dans notre droit français, dit-on, c'est non pas seulement que c'est un mode de paiement abrégé, ni même que c'est une garantie de paiement, une sûreté au profit de chaque créancier qu'elle investit d'une sorte de droit de rétention renforcé sur ce qu'il doit lui-même à son débiteur, c'est surtout qu'elle aboutit à un paiement forcé. bien plus, automatique, par ce fait qu'elle s'opère de plein droit dès le moment de la coexistence des deux obligations réciproques sans la volonté des deux créanciers débiteurs respectifs. La compensation, à cet égard, est l'équivalent absolu d'une saisie-arrêt sur soi-même et dès lors rien de plus naturel que la disposition de l'article 4 de la loi de 1895 qui la déclare impossible sur les salaires ouvriers. Ceux-ci sont incompensables parce que insaisissables. En interdisant au patron de compenser, la loi n'a fait autre chose que lui interdire de saisir. Elle l'a réduit à la condition d'un créancier ordinaire, comme l'a dit

M. Régismanset, rapporteur dans la séance du Sénat du 25 juin 1894. Et à cet effet, elle l'a privé du mode d'exécution forcé, de la variété de saisie qu'il pouvait auparavant exercer sur sa propre dette sous forme de compensation. Mais, quant à la soi-disant compensation conventionnelle qui n'est que l'équivalent d'un paiement volontaire, compensation dont la loi n'a pas parlé, parce qu'elle n'est pas autre chose ou bien qu'une extinction de deux obligations réciproques par voie de remise de dettes mutuelles, ou encore de délégation, la loi de 1895 a-t-elle entendu la prohiber ? Non, pas plus qu'elle n'interdit le paiement volontaire dont elle est une variété (1).

A raison de l'importance de cette objection, de l'autorité des auteurs qui se rencontrent presque tous pour la faire et de ce qu'elle semble être celle, sinon la seule, des objections juridiques que M. l'avocat général Mérillon ait cru devoir développer avec ampleur devant la Cour de cassation, dans l'affaire W... contre V... et C^{ie}, nous avons cru devoir la rapporter tout au long et dans les excellents termes où l'a exposée l'un des plus autorisés parmi les jurisconsultes ayant critiqué l'arrêt du 21 juillet 1909.

Que la compensation légale ne soit, en définitive, qu'une saisie-arrêt forcée sur soi-même et que toute

1. A. Colin. (*Un arrêt inquiétant Revue trimestrielle du droit civil*, 1909, p. 826 et 827).

somme insaisissable soit par cela même incompensable, nous l'admettons volontiers. Que, d'autre part la compensation conventionnelle ne soit jusqu'à un certain point qu'une forme de paiement volontaire par remise de dette ou délégation, un véritable règlement de compte, nous l'acceptons encore. Mais nous ne pouvons toutefois admettre la conclusion à laquelle on prétend aboutir en s'appuyant sur les différences existant entre ces deux genres de compensation et les déclarations du rapporteur de la loi du 12 janvier 1895, prétendant que celle-ci réduit le patron à la situation de créancier pur et simple.

En supposant, et cela contrairement à ce que nous avons déjà vu, que cette loi voulant seulement réduire le patron à la situation des autres créanciers et ne lui accorder aucun privilège sur eux, n'interdise que la compensation légale, il faut reconnaître que la disposition de l'article 4 est insuffisante pour protéger le salaire, inutile, car elle ne supprime aucun privilège du patron vis-à-vis des autres créanciers, et certainement préjudiciable aux intérêts de l'ouvrier.

L'insuffisance de l'article 4, s'il n'interdit que la compensation légale, est évidente, nous y avons fait déjà allusion. Si l'on admet la validité des retenues faites au mépris de cet article au moment du paiement, il est évident que le patron, désireux de rentrer dans ses avances, s'arrangera toujours pour for-

cer la main à l'ouvrier et le faire consentir à ces prélèvements. Il faudra choisir entre rembourser au chef d'industrie, quand et comment il lui conviendra, les avances qu'il a pu faire en fournitures de mauvaises qualités et dans un but de lucre, ou être mal noté à l'usine, renoncer à toute idée d'augmentation, d'avancement, de gratification, et se voir exposé à être mis un jour ou l'autre, sous prétexte de malfaçon, de morte-saison, etc., à la porte de l'usine, soit temporairement, soit peut-être définitivement.

Si l'article 4 n'interdit la compensation légale qu'afin de réduire le patron, selon l'expression de M. Régismanset, à la condition des créanciers ordinaires, il est semble-t-il parfaitement inutile. On ne voit pas, en effet, le privilège qu'il fait disparaître et qui existerait sans lui au profit du patron. Aux termes de l'article premier de la loi du 12 janvier 1895, le salaire est insaisissable jusqu'à concurrence des neuf dixièmes. Un créancier ordinaire ne peut donc faire saisie-arrest que sur le dernier dixième pour se payer de ce qui lui est dû. En supposant un instant que l'article 4 n'existe pas, quels seraient les droits du patron sur le salaire de son ouvrier débiteur ? Exactement les mêmes que ceux que possède le créancier dont nous venons de parler. En effet, la compensation légale est, avons-nous vu, une véritable saisie; le salaire n'étant saisissable que pour un dixième, ne pourra

par suite être compensé que jusqu'à concurrence de cette quotité. Ainsi le patron ne se trouve pas avoir plus de droits sur le salaire qu'un autre créancier, même en supposant l'article 4 inexistant; l'un et l'autre ont droit de saisir le même dixième, sur lequel aucun d'eux ne se trouve être privilégié aux dépens du voisin. Tant qu'il ne sera rien dû au patron, le créancier ordinaire touchera l'intégralité du dixième retenu à valoir sur sa créance. Le jour où l'ouvrier aura contracté des dettes envers celui qui l'emploie, ce dernier viendra faire valoir ses droits sur le dixième saisi qui sera réparti au marc le franc entre lui et le créancier. De même, si le patron retenant habituellement un dixième sur la paie de son ouvrier pour se rembourser des avances qu'il lui a faites, un autre créancier de ce même ouvrier fait saisie-arrêt sur le dixième du salaire saisissable, le patron ne pourra plus retenir pour lui seul les sommes non versées à son ouvrier en invoquant à son profit la compensation du jour où l'opposition se sera produite. A partir de ce moment, les retenues effectuées devront être réparties au marc le franc entre les deux créanciers.

L'article 4, en interdisant toute compensation au profit du patron — et en admettant toujours qu'il ne s'agisse que de la compensation légale — se trouve donc l'avoir mis, non au même rang que le créan-

cier ordinaire, mais au-dessous, puisqu'il lui enlève une voie d'exécution qui, sans préjudicier à personne, lui était fort commode, ne nécessitant aucun frais. Peut-être dira-t-on que le législateur, craignant que les avances ne conduisent le patron à user du Trück-system, à faire en tous cas du commerce aux dépens de ses ouvriers, a voulu le décourager en lui enlevant un moyen commode de se faire rembourser, en l'obligeant pour rentrer dans ses découverts à l'aide de versements infimes à faire saisie-arrêt sur lui-même, c'est-à-dire à exposer des frais pour courir en définitive le risque de se trouver en compétition avec d'autres créanciers dont certains seront peut-être privilégiés et ne rien toucher ou à peu près.

Si telle a été l'intention des auteurs de la loi, ils ont dû se rendre compte rapidement que les dispositions qu'ils avaient édictées n'aboutissaient en définitive qu'à alourdir les dettes de l'ouvrier. Alors, en effet, qu'à défaut de texte spécial interdisant la compensation légale,¹ le patron n'aurait qu'à retenir purement et simplement un dixième du salaire comme compensé, l'article 4 l'oblige à faire saisie-arrêt sur lui-même, c'est-à-dire à engager une procédure pour arriver au même but. Et qui dit procédure dit frais et les frais sont payés par le débiteur. En l'espèce, celui-ci est l'ouvrier qui verra sa dette en principal

et intérêts s'alourdir encore du coût de l'exploit d'opposition signifié par le patron.

Ainsi, en admettant, comme le prétendent les adversaires de la Cour de cassation, qu'il ne faut voir dans la prohibition édictée par l'article 4 qu'une mesure destinée à mettre créanciers et patrons sur le même pied, en interdisant à celui-ci de se prévaloir de la compensation légale seulement, on est obligé de convenir que ce texte n'était nullement nécessaire; que, d'autre part, ainsi interprété, il aboutit en fait à faire supporter à l'ouvrier des frais de procédure absolument inutiles et à rendre illusoire la protection accordée au salaire, qui reste exposé à une compensation conventionnelle imposée de force. Logiquement, nous sommes donc conduit à prétendre que le législateur, en rédigeant l'article 4, a eu pour but d'interdire tout à la fois la compensation légale et la compensation conventionnelle. L'examen du véritable caractère de la loi ne peut que nous confirmer dans cette idée.

Qu'est la loi du 12 janvier 1895? Avant tout une loi de protection ouvrière. De nos jours, le législateur, de plus en plus préoccupé du sort des classes laborieuses, attache une très grande importance à toute mesure pouvant améliorer leur situation et toute disposition légale promulguée dans ce but a, à ses yeux, un caractère d'ordre public. Dans ces conditions,

comment ne pas reconnaître à la prohibition de l'article 4 ce caractère d'ordre public ? Cela semble impossible et il faut en conclure que puisqu'elle intéresse l'ordre public, on ne peut y déroger par convention particulière. Ainsi la Cour de cassation avait raison : l'article 4 interdit toute compensation aussi bien conventionnelle que légale.

Et d'ailleurs il ne peut pas en être autrement. Cette interdiction de toute compensation même conventionnelle est le résultat, la suite logique des profondes modifications apportées à la capacité de l'ouvrier par la loi du 12 janvier 1895. On a prétendu que celle-ci n'a pas innové, n'a rien créé d'absolument nouveau, se contentant seulement de réglementer en les confirmant les principes posés par la jurisprudence antérieure. Celle-ci limitait d'une façon générale la saisissabilité du salaire en considérant son caractère alimentaire, mais n'interdisait nullement à l'ouvrier lorsqu'il touchait son salaire de payer les dettes qu'il avait contractées envers son patron. La loi, dit-on, ayant confirmé cette jurisprudence en réduisant au dixième la quotité du salaire saisissable, n'a pu enlever à l'ouvrier le droit qu'elle lui reconnaissait. Il peut donc encore, lors du paiement de son salaire, consentir à ce qu'il y ait compensation entre celui-ci et ses dettes et payer ces dernières en moins prenant.

Ce raisonnement repose, croyons-nous, sur une

erreur. La loi de 1895 ne s'est pas en effet contentée de confirmer purement et simplement la jurisprudence antérieure pour protéger l'ouvrier, elle a profondément modifié sa capacité, en faisant jusqu'à un certain point un mineur, un incapable à qui elle a enlevé, comme on l'a dit, une partie de cette liberté qui appartient à tous les citoyens pour leurs conventions. Avant la loi l'ouvrier était un être normal, une personne ayant sa pleine et entière capacité et pouvait disposer quand, comment et pour autant qu'il le voulait de son salaire, la jurisprudence ne limitait que l'action de ses créanciers sur ce même salaire. Depuis la loi, au contraire, l'action de ses créanciers est encore sans doute limitée, mais, et c'est là l'innovation, la capacité de l'ouvrier l'est aussi. Il n'est plus complètement maître de son salaire, il ne peut, sauf pour un dixième que la loi déclare cessible, en disposer à sa guise *avant de l'avoir reçu, de l'avoir réellement touché*. Son salaire payé, mis dans sa poche, il peut en faire désormais ce qu'il veut. Par le fait du paiement qui lui en a été fait, il peut user de son salaire comme il l'entend, il a retrouvé sa pleine capacité d'en disposer qui se trouvait paralysée tant qu'on ne lui avait pas « réellement versé et à deniers comptants », pour employer une expression de palais, ce qui lui était dû en rémunération de son travail. Par suite, il peut désormais, si bon lui semble, payer avec

son salaire les fournitures que lui a faites son patron. Mais, d'après la loi et à défaut d'un texte spécial, il ne peut effectuer ce paiement avant d'avoir lui-même touché ce à quoi il a droit. Incapable de disposer, il ne peut par suite abandonner, donc rembourser en moins prenant les avances qu'il a reçues. Que l'on désigne sous le nom que l'on voudra : compensation conventionnelle, règlement de compte, dation en paiement, délégation, le genre d'opération que se trouve être le remboursement de sa créance consentie par l'ouvrier au patron à l'aide de retenues sur le salaire, cette opération sera toujours nulle car elle suppose toujours et foncièrement de la part de l'ouvrier l'abandon d'un droit, d'une somme, c'est-à-dire pouvoir de disposer de ce droit, de cette somme, et ce pouvoir nous savons qu'il ne l'a pas, car c'est jusqu'au paiement effectif du salaire un mineur, un incapable à qui tout acte de disposition est interdit.

Pas toutefois cependant. L'article 2 de la loi reconnaît, en effet, que salaires et appointements déclarés saisissables à concurrence d'un dixième seulement peuvent être cédés jusqu'à concurrence d'un second dixième. D'où il suit que l'ouvrier, ainsi que nous l'avons dit, a le droit d'engager par avance, avant de l'avoir *réellement* touché, une partie de son salaire. De là une question : malgré la disposition de l'article 4 interdisant toute compensation entre le salaire et les

créances patronales pour fournitures, peut-on admettre comme valable la convention aux termes de laquelle un ouvrier cède à son patron le dixième du salaire dont la loi lui permet de disposer, et ce afin de lui rembourser des avances en fournitures diverses qui lui ont été consenties. En d'autres termes : si l'article 4 interdit toute compensation légale entre le salaire et la créance patronale pour fournitures, ne peut-on pas croire qu'il ne défend la compensation conventionnelle que jusqu'à concurrence des neuf dixièmes, l'autorisant pour le dernier dixième, déclaré cessible par l'article 2. Même à concurrence de ce dixième, croyons-nous, aucune compensation n'est possible quand il s'agit de créances pour fournitures. Et cela résulte autant de la rédaction de la loi que de son esprit. L'article 1^{er} déclare, en effet, le salaire saisissable et par suite compensable légalement pour un dixième, tandis que l'article suivant décide qu'il est cessible pour un autre dixième, c'est-à-dire en somme compensable légalement dans le cas où la cession serait consentie au patron. Mais comme d'autre part l'article 4 — rédigé après les deux que nous venons de voir — déclare qu'aucune compensation n'est possible quand il s'agit de créances résultant de fournitures, nous sommes conduit à croire que dans l'idée du législateur, il abroge purement et simplement, en quelque sorte, ceux-ci quand il s'agit de fournitures.

Et il ne saurait en être autrement lorsque l'on examine les motifs qui ont fait voter les dispositions de l'article 4. Émus par les abus qui leur étaient signalés de tous côtés, nos législateurs en le rédigeant ont entendu y mettre un frein, en empêchant, à tort ou à raison, l'employeur de pouvoir se payer tout ou partie de sa créance par des retenus faites sans frais ni risques. Plus timides que ceux d'Autriche ou de Hongrie, ils ne lui interdisent pas de se faire payer, mais seulement d'user de ce moyen commode qu'est la retenue sur le salaire. A défaut de texte spécial, la compensation légale serait possible grâce à l'article 1^{er} pour un dixième avons-nous vu, et la compensation conventionnelle le serait également en vertu de l'article 2 pour un second dixième, si l'ouvrier y consentait et il est à craindre qu'on trouve le moyen de lui arracher son consentement. Il convient que rien de semblable ne puisse avoir lieu ; comme tout fournisseur le patron devra risquer les frais d'une procédure de saisie. De là, le texte de l'article 4 :

Aucune compensation ne s'opère, etc.

qui doit être lu, croyons-nous :

Aucune compensation, quelle qu'elle soit légale ou conventionnelle...

En droit, l'arrêt du 21 juillet 1909 ne paraît pas pouvoir être sérieusement critiquable et la loi du

12 janvier 1895 prohibe toute compensation conventionnelle ou légale de créances pour fournitures. Cependant il est incontestable que l'arrêt du 1^{er} juin 1910 constitue un retour en arrière, une évolution sensible de la jurisprudence de la Cour de cassation. Et c'est moins, croyons-nous, des arguments de droit que des raisons de fait qu'il faut chercher dans les motifs de ce revivrement.

L'arrêt du 21 juillet 1909 aussitôt connu causa une grande inquiétude dans le monde des affaires. Depuis des années, à la faveur de la jurisprudence qui venait d'être condamnée, des patrons avaient exercé des retenues sur les salaires de leurs ouvriers qui se trouvaient être avoir été indûment faites et par conséquent sujettes à remboursement aux termes du nouvel arrêt. Sans croire agir illégalement, souvent, il faut en convenir, dans un but purement humanitaire, nombre de chefs d'industrie avaient fourni à leurs ouvriers les choses nécessaires à la vie, leur avaient consenti des avances en espèces, dont ils s'étaient remboursés par des retenues plus ou moins fortes sur le salaire. Allait-il falloir rembourser le montant des retenues ainsi faites, en tout ou en partie, avec intérêts légaux. Dans ce cas c'était la ruine. « Les ouvriers pourront aujourd'hui, s'écriait M. l'avocat général Mérillon dans l'affaire W... contre V... et C^{ie} faisant allusion aux conséquences de l'arrêt du 21 juillet 1909, les ouvriers

pourront aujourd'hui réclamer à l'industrie française, représentée par leurs patrons, des sommes tellement considérables, que si, placées entre les mains d'agents d'affaires habiles, les réclamations étaient groupées, il n'est presque pas d'industrie française qui ne serait obligée de fermer ses portes. » Et s'adressant aux membres de la Cour il ajoutait : « Il n'y a pas, Messieurs, d'exagération dans cette indication, c'est le fait certain, et, pour vous donner un exemple suivant les indications qui m'ont été fournies à cet égard, notamment dans l'affaire R... contre V... M..., la maison V... M... a ouvert ses livres, elle a examiné ce qui arriverait si tous les ouvriers faisaient ce qu'a fait R... ; elle serait débitrice d'une somme de deux millions alors que son capital s'élève à un million. »

En frappant brusquement d'une nullité d'ordre public des conventions passées depuis plusieurs années, en annulant des règlements de comptes effectués depuis longtemps, la nouvelle jurisprudence faisait courir un grave danger à l'industrie nationale, d'autant plus incontestable qu'il ne semble y avoir aucun moyen de le prévenir.

Le patron actionné par son ouvrier en restitution des retenues par lui indûment faites sur le salaire, ne paraît pas pouvoir en effet se retrancher derrière la prescription établie par l'article 2271 du Code

civil, qui déclare prescrite au bout de six mois l'action des ouvriers et gens de travail pour le paiement de leurs journées, fournitures et salaires. Cette prescription repose sur une présomption de paiement et cesse d'être opposable dès que le débiteur reconnaît soit expressément, soit tacitement l'existence de la dette (Cass., 30 juillet 1879; Cass., 20 nov. 1889). Or, le patron ne nie pas les retenues effectuées et reconnaît par cela même ne pas avoir payé intégralement le salaire. L'ouvrier conserve donc le droit de le poursuivre pour obtenir paiement du solde restant dû, à moins que le patron ne se trouve libéré par la prescription trentenaire. Supposons que le chef d'industrie veuille nier les retenues. Pas plus d'espoir d'échapper à une restitution. On lui déférera le serment et comme aux termes de l'article 1352 du Code civil la présomption légale tombe devant le serment, il sera contraint, sous peine de faire un faux serment, d'être parjure, de reconnaître les retenues. Dès lors il ne peut plus se prévaloir de la prescription de l'article 2271. Ainsi rien à espérer, en aucun cas, de cet article.

Ne pourrait-on tout au moins essayer, en faisant ratifier par les ouvriers ceux de leurs comptes antérieurement arrêtés, de couper court à toute réclamation de leur part. Agir ainsi serait, de la part des patrons, courir au-devant du danger. L'attention des

ouvriers serait en effet mise en éveil par la démarche faite auprès d'eux et bien qu'ignorant leurs droits, ils comprendraient que peut-être les retenues qu'on a faites sur leurs salaires ne sont pas bien régulières, puisqu'on vient leur demander plusieurs mois, plusieurs années après de les ratifier. De là à aller demander conseil à un agent d'affaires et à engager un procès sur ses conseils contre le patron il n'y a qu'un pas, d'autant plus aisément franchi que l'ouvrier aura très probablement l'assistance judiciaire. Mais en supposant que semblable chose ne se produise pas, que l'ouvrier consente à signer à son patron un règlement de compte définitif, lui donnant quitus des sommes qui ont pu lui être retenues sur son salaire antérieurement, quelle sera la valeur de semblable ratification? Peut-on la regarder comme valable et de nature à protéger le patron contre toute demande en répétition du montant des retenues intentée ultérieurement par l'ouvrier? Il paraît difficile de l'admettre. Agir autrement, le principe de non-compensation des salaires étant déclaré d'ordre public, serait reconnaître qu'une nullité absolue peut se couvrir par la confirmation d'une des parties.

A l'argument que fournissait contre l'arrêt du 21 juillet 1909 le danger que faisait courir à l'industrie nationale, pour les raisons que nous venons d'exposer, la nouvelle jurisprudence, on ajoutait d'autres objec-

tions qui, sans avoir la même gravité, ne laissaient pas que d'être de nature à influencer les magistrats et à modifier leur première opinion. Et tout d'abord n'allait-on pas jusqu'à prétendre, qu'en tenant « pour définitivement consacré que le règlement par lequel l'ouvrier, débiteur de son patron, laisse volontairement à celui-ci une partie de son salaire doit être dorénavant considéré comme illicite », on n'aboutissait qu'à déclarer que le patron ne pouvait se faire payer ses fournitures en nature par son ouvrier — droit que la loi n'a pas voulu lui enlever de l'aveu même de ses rédacteurs — ou à obliger patron et ouvrier à jouer une comédie grotesque. « Comme il n'appartient pas, disait-on, à la Cour de cassation d'interdire aux usiniers de faire fonctionner des économats, ni de faire des avances à leurs ouvriers, il se produira bien souvent encore ce fait que des ouvriers, lorsqu'ils auront touché leur paie, resteront encore débiteurs de leur patron. Quand et comment le paieront-ils? Ils ne peuvent, c'est entendu, payer en moins prenant quand bien même ils y tiendraient absolument. Mais une fois les écus touchés, bon gré mal gré, faudra-t-il pour qu'ils fassent paiement valable, attendre huit jours ou un jour seulement, ou bien permettra-t-on qu'ils s'acquittent sur l'heure, en exigeant seulement qu'ils sortent de la caisse patronale, quittes à y rentrer immédiatement par une autre porte? Les choses se

passeront-elles régulièrement si le patron a établi deux guichets, l'un pour payer, l'autre pour recevoir? » C'est vraiment là dramatiser les choses. L'arrêt de 1909 n'avait pas de si terribles conséquences. Sans nul doute, il interdit à l'industriel de se rembourser au moyen de retenues faites sur le salaire de ses ouvriers. Est-ce à dire que par suite ceux-ci ne peuvent le payer une fois leur salaire touché comme on l'insinue. Nullement. La seule raison qui empêche l'ouvrier de payer en moins prenant les avances qu'il a reçues est, avons-nous vu, l'incapacité de disposer de sa paie avant de l'avoir réellement touchée, dont l'a frappé le législateur de 1895. Mais aussitôt son salaire en poche, il peut en user comme il l'entend. Rien ne l'empêche de payer ses créanciers, et de se libérer même envers son patron des dettes qu'il a contractées. Et pour se libérer valablement, il n'est tenu de respecter aucun délai ni aucune forme. Ayant recouvré, par le seul fait qu'il a touché son salaire, la pleine capacité d'en disposer, tout paiement qu'il fait à son patron est valable pourvu que son consentement ne se trouve pas vicié par violence ou autrement.

Mais cette restriction est très importante à raison de la situation de l'ouvrier envers son patron. Celui-ci tient en somme son employé à sa disposition, et il est à craindre qu'il n'abuse de son pouvoir pour se

faire rembourser sa créance au moyen de versements librement consentis en apparence, contraints et forcés en réalité. Aussi les tribunaux se montrent-ils, généralement et avec raison, très sévères dans l'appréciation de la liberté de consentement que pouvait avoir l'ouvrier au moment du règlement. Non seulement ils déclarent nuls tous versements faits au patron par l'ouvrier tant que celui-ci était au service du premier et qu'il y a la moindre apparence de croire que le consentement du débiteur a été tant soit peu vicié, mais encore la jurisprudence estime que dans certains cas, et alors que l'ouvrier a quitté l'atelier de son patron-créancier, il peut arriver que celui-ci exerce une pression sur celui de ses ouvriers qui vient de l'abandonner et déclare nuls les versements faits sous cette contrainte.

Ainsi, et pour résumer cette longue discussion de toutes les objections juridiques faites à l'arrêt du 21 juillet 1909, aucune semble-t-il ne paraît sérieusement fondée, et il convient de voir avec la Cour de cassation, dans les dispositions des premiers articles de la loi du 12 janvier 1895, une règle d'ordre public intéressant toute compensation légale ou conventionnelle. En revanche, il est incontestable qu'en fait le brusque revirement de la jurisprudence que marquait cette décision risquait de compromettre sérieusement les intérêts de notre industrie et de notre commerce.

Ayant raison en droit, la Cour de cassation se trouvait en fait obligée de tenir cependant compte des intérêts considérables qui se trouvaient en jeu. Ceci explique le revirement que marque, ainsi que nous l'avons indiqué, l'arrêt du 1^{er} juin 1910.

On rappelait à la Cour de cassation qu'avant l'arrêt de 1909 elle a parfois limité d'elle-même, dans l'intérêt public, l'application de certains arrêts de principe. « Nous citerons, disait-on, notamment toute la jurisprudence sur la nullité des opérations de bourse faites sans l'intermédiaire des agents de change. Après avoir admis le principe de la nullité d'ordre public de ces opérations, elle a repoussé la revision des comptes dûment opérés et réglés, afin de ne pas donner l'appui de la loi à de véritables actes de chantage (1). » Et c'est cet exemple, croyons-nous, qui a pu l'inciter à rendre son arrêt de 1910.

Quelle que soit la solution à laquelle a cru devoir s'arrêter dans son dernier arrêt la Cour de cassation, elle n'en a pas moins à notre avis le tort de n'être qu'une solution donnée par la jurisprudence et pouvant être demain rejetée par un troisième arrêt. Les intérêts en jeu sont considérables avons-nous vu du côté des patrons, ils ne le sont pas moins du côté ouvrier, puisqu'en somme se trouve détruite une

1. *De la Compensation en matière de paiement.* (Gazette des Tribunaux, n° 18, décembre 1909).

partie de la protection accordée au salaire par la loi de 1895. La situation paraît inextricable. Dans un cas, si l'on applique intégralement la loi dans le sens de l'arrêt de 1909, c'est la ruine de l'industrie et du commerce français : tandis que dans l'autre cas l'ouvrier se trouve forcément sacrifié du seul fait des concessions faites au patronat dans l'application de la loi. Seule semble-t-il une intervention du législateur pourrait régler définitivement l'affaire, et en modifiant le texte de la loi éviter pour l'avenir semblables difficultés.

Ce qui paraît avoir si longtemps fait méconnaître le caractère d'ordre public des dispositions des articles 4 et 5 de la loi du 12 janvier 1895, c'est l'oubli du législateur d'indiquer explicitement que toute stipulation contraire est nulle. Cela résulte de l'esprit de la loi, malheureusement pas de son texte. Depuis 1895, le législateur a d'ailleurs pris, ainsi qu'on en a fait la remarque, la précaution de se prononcer formellement sur le caractère absolu qu'il attribuait aux nouvelles mesures législatives qu'il prenait. C'est ainsi que l'article 30 de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail dispose que toute convention contraire à la présente loi est nulle de plein droit et qu'aux termes de l'article 1^{er} de la loi du 7 décembre 1909, les salaires doivent être payés en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal, « nonobstant toute

stipulation contraire ». Semblable disposition devrait être ajoutée aux articles 4 et 5 de la loi de 1895, de façon à couper court à toute question pour l'avenir. Et puisque pour le passé il semble dangereux de permettre la revendication des retenues illégalement faites, il semble désirable qu'une nouvelle loi intervienne pour régulariser cette situation et amnistiant en quelque sorte les patrons, décide que toutes les retenues par eux faites au mépris des dispositions de la loi de 1895, leur seront définitivement acquises sauf au cas où le consentement de l'ouvrier aurait été extorqué par violence, dol ou autrement, la preuve de ces manœuvres incombant au demandeur, c'est-à-dire à l'ouvrier, qui devrait intenter sa demande dans un délai à fixer, à dater de la promulgation de la loi, sous peine de se trouver forclos et d'être considéré comme ayant définitivement reconnu la validité des prélèvements exercés sur son salaire.

CHAPITRE II

DE L'INTERDICTION DES RETENUES POUR FOURNITURES

Tout travail, qu'il soit intellectuel ou simplement physique, représente toujours un effort d'où résulte pour l'organisme une fatigue, une usure. En fonctionnant, les éléments anatomiques s'usent et doivent après usure retrouver dans l'alimentation ce qu'ils ont perdu. Si celle-ci est mauvaise, la régénération organique sera imparfaite, les pertes subies mal compensées, l'homme s'en ressentira et par suite le travail produit. L'observation démontre d'ailleurs que parmi les circonstances qui influent sur le travail, sur sa productivité, « la nourriture et l'hygiène du travailleur sont des données très importantes. On a quelquefois comparé les tâches accomplies par des ouvriers de divers pays, Anglais, Français, Allemands, etc., et l'on a trouvé que ceux qui étaient les mieux nourris avaient fourni dans un nombre déter-

miné d'heures, plus de travail que les autres (1) ».

Ceci explique que certains patrons, autant par souci de leurs intérêts que par intention purement philanthropique, aient voulu fournir eux-mêmes à leurs ouvriers les objets de première nécessité à l'effet d'en contrôler la qualité. Ils étaient en droit d'espérer que leur personnel mieux nourri, mieux habillé, mieux logé, fournirait un travail plus soutenu, plus parfait, plus productif, tandis que d'autre part, achetant par grosses quantités et obtenant, par suite, des conditions beaucoup plus douces de la part du fabricant que le commerçant de détail, ils pourraient leur vendre à meilleur marché des produits de meilleure qualité en laissant d'ailleurs aux acheteurs toutes facilités pour se libérer, puisque leur travail était une garantie de paiement, permettant de leur accorder quelque crédit dans un moment de gêne.

Aussi paraît-il singulier de la part du législateur, au moins à première vue, d'avoir décidé qu'aucune compensation ne s'opère au profit des patrons entre le montant des salaires dus par eux à leurs ouvriers et les sommes qui leur seraient dues à eux-mêmes pour fournitures diverses, qu'elle qu'en soit la nature. Cette disposition de l'article 4 de la loi du 12 janvier 1895 interdisant toute retenue sur le salaire à raison

1. M. Block, *les Progrès de la science économique*, t. I, p. 310.

de fournitures, empêche le patron de se rembourser de ses avances, par suite enlève tout crédit à l'ouvrier et semble de nature à être plutôt préjudiciable à celui-ci qui n'ayant pas toujours un peu d'argent disponible, sera peut-être heureux de trouver une porte où frapper, une maison, où dans un moment de gêne, il pourra se procurer sans bourse délier, sans payer comptant, ce qui lui est nécessaire pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille. Et cela serait exact, et le texte de la loi serait inexplicable si l'on oubliait les abus auxquels a donné lieu la vente des produits de première nécessité à l'ouvrier par le patron.

Nous y avons déjà fait une rapide allusion. Introduits en France vers le milieu du xix^e siècle, les « économats » ne tardèrent pas à s'y multiplier et l'on peut dire qu'au début du xx^e siècle, il s'en trouvait un dans presque toute entreprise importante; malheureusement au fur et à mesure que leur nombre augmentait, on pouvait aussi mieux voir les inconvénients propres à semblable institution et les abus auxquels entre les mains des gens peu scrupuleux, elle peut donner lieu.

On peut ramener à deux les inconvénients que présente pour l'ouvrier l'économat, alors qu'il est honnêtement, scrupuleusement géré. Il constitue tout d'abord une atteinte à la liberté de l'ouvrier et pousse en outre celui-ci à la dissipation.

« Tout d'abord, écrivait le rapporteur du projet de loi sur la suppression des économats, il n'est pas douteux que l'économat constitue une véritable atteinte à la liberté de consommation de l'ouvrier. Celui-ci ne peut pas disposer de son salaire à sa guise. Sans doute l'ouvrier n'est pas tenu matériellement, n'est pas contraint par un règlement formel de s'approvisionner à l'économat patronal. Mais dès que celui-ci existe, c'est pour lui une obligation morale. Le patron de l'établissement industriel ou ses agents feront une distinction inévitable entre ceux qui passent par l'économat et ceux qui s'y refusent (1). »

Mais le plus grave des inconvénients de l'économat est certainement dans le fait qu'il suppose toujours la vente à crédit, celle-ci est même sa seule raison d'être et si l'on peut concevoir un économat vendant aux mêmes prix que le commerce de détail des marchandises de même qualité, il semble qu'un économat vendant uniquement au comptant, s'interdisant de faire crédit, ne saurait avoir motif d'exister. Et la vente à crédit est un danger pour l'ouvrier. « Ensuite les économats, continue le rapporteur dont nous avons déjà cité l'opinion, ont l'inconvénient de pratiquer la vente à crédit. Nous nous expliquons. L'ouvrier ou la femme de l'ouvrier (car c'est le plus souvent celle-ci qui fait les achats du ménage) vont à

1. Rapport Zévaès. Doc. parl. Sess. ord., 1907, p. 267.

l'économat, ils ne sont pas tenus de payer immédiatement le montant de leurs achats, puisque c'est par une retenue sur le salaire au bout du mois ou de la quinzaine que s'effectuera le paiement. Ne payant pas comptant ils se préoccuperont moins de borner leurs emplettes, ils pourront se laisser aller à des achats peu en rapport avec leurs ressources (1). » Aussi le résultat de cette situation sera qu'au jour de la paie celle-ci se trouvera presque entièrement absorbée par l'économat. N'ayant pas à toucher une somme assez forte pour pouvoir vivre jusqu'au prochain jour de paie, l'ouvrier se verra contraint de revenir à l'économat ; désormais, il traînera sa dette comme un boulet, le voilà attaché à l'usine parce qu'un jour il se sera par hasard laissé tenter par le crédit et engager dans des dépenses exagérées pour ses revenus. D'ailleurs il est à craindre que les dettes n'aillent en augmentant. Chaque quinzaine, une plus grande portion de sa paie se trouvera engagée, il sera surpris de ne pas recevoir la somme à laquelle il croyait avoir droit, ayant déjà oublié certains emprunts ou ne s'étant pas rendu un compte bien exact de la valeur des avances sollicitées. Il demandera des explications au patron, son esprit s'aigriera, il se croira exploité, et tandis que, ne touchant presque rien sur sa paie, il ne peut faire face à ses engage-

1. Zévaès, *loc. cit.*

ments envers les tiers et se voit dans la nécessité de recourir aux expédients pour vivre, il est déjà devenu un révolté. Le conflit violent éclatera tôt ou tard. Ce sera alors la grève avec de véritables scènes révolutionnaires, pillage, tentatives d'incendies comme à Decazeville, à Anzin ou même de meurtre comme à Ourscamps.

Ainsi l'économat même honnêtement géré, conservant son caractère philanthropique, devient un danger pour l'ouvrier auquel il enlève sa liberté, une cause de trouble pour la paix publique, une nouvelle source de dissentiments entre patrons et ouvriers. Mais que dire dans le cas où le patron, en consentant à ses ouvriers des avances en nature, n'a d'autre but que de se procurer une nouvelle source de revenu. Et cela s'est vu et l'on a pu citer des maisons qui trouvaient dans l'économat une source de bénéfices qui, en leur donnant un revenu supplémentaire, leur permettaient de diminuer d'autant les frais généraux et par suite de pouvoir faire concurrence dans des conditions particulièrement favorables aux entreprises similaires, si l'on songe que certains économats rapportent au chef d'industrie plusieurs milliers de francs de bénéfices nets. A la séance de la Chambre du 7 mai 1894, M. Doumer parlant de l'économat d'une grande aciérie de l'Est, le décrit ainsi : « Le pain s'y vend plus cher que chez les boulangers de la

localité. Ainsi la miche de 3 kilos s'y vend 90 centimes, alors que les boulangers ne la vendent que 80 centimes ; quant aux autres denrées, elles s'y vendent à peu près au même prix et sont de même qualité que celles qu'on trouve chez les autres marchands... Le chiffre moyen de la vente est de 1.500 francs, il s'élève à certains jours jusqu'à 2.000 francs. Le bénéfice brut variant entre 20 et 30 o/o en moyenne doit être évalué à 300 francs environ par jour. C'est donc pour un an un bénéfice brut de 100.000 francs. Les frais généraux s'élèvent à 60.000 francs, il en résulte que le bénéfice net est au bas mot de 40.000 francs, mais en y regardant de près on verrait sans doute qu'il dépasse 45.000 francs. » Ainsi dans cette entreprise, le patron trouve moyen, sous un prétexte de philanthropie et en profitant à tout le moins de l'espèce de contrainte morale qu'il peut exercer sur ses ouvriers, de leur prendre 40.000 francs au moins sur les salaires qu'il leur paie chaque année. On voit par cet exemple quelle formidable machine à draguer les salaires l'économat peut devenir entre les mains de certains patrons, auxquels il fournit par surcroît des armes contre leurs concurrents. En effet, par les bénéfices que leur donne l'économat, les industriels qui en possèdent un se trouvent réaliser en quelque sorte une reprise indirecte sur les salaires payés et le coût

de leur production, le montant de leurs frais généraux se trouve diminué d'autant, ce qui leur permet de vendre à meilleur compte que les autres chefs d'industrie.

Enfin l'économat écrase le commerce de détail et supprime autour de lui toute concurrence. Comment, en effet, un petit commerçant saurait-il lutter contre l'établissement patronal? Tandis que celui-ci achetant par très grosses quantités, ayant dans le personnel de l'entreprise auquel il est annexé, une clientèle assurée, contrainte moralement sinon matériellement de s'adresser à lui, peut vendre à très bas prix, le détaillant, lui, vivant au jour le jour, sans avances, sans clientèle assurée, se voit dans l'obligation, achetant par quantités moindres, de vendre plus cher. La clientèle allant toujours, à qualité égale au meilleur marché, ne tardera pas à le quitter pour s'adresser à l'économat. Sans nul doute, le commerce de détail est digne d'intérêt, mais cependant il conviendrait de ne pas trop exagérer à ce point de vue. Trop souvent, en effet, il s'efforce en trompant sur la qualité, de résister à la concurrence que lui font les grosses et moyennes entreprises locales, et surtout les très grandes maisons des grandes villes pour lesquelles le colis postal est un merveilleux instrument d'extension.

Quoi qu'il en soit, et en mettant de côté tout ce qu'a pu avoir d'électoral l'argument tiré contre les écono-

mats de la concurrence terrible qu'ils font au petit commerce local, on comprend que le législateur français n'ait pas cru devoir encourager les patrons à faire des avances en nature à leurs ouvriers, et même se soit efforcé de décourager des entreprises qui, sous un prétexte philanthropique, ne cachent trop souvent qu'une idée de lucre.

En fait, il ne semble pas que les dispositions de l'article 4 de la loi du 12 janvier 1895 aient produit un grand résultat. Les économats patronaux ont continué à fonctionner, et les ouvriers ont vu, après comme avant la loi, la plus grande partie de leurs salaires absorbée par des avances en nature qu'ils avaient acceptées ou sollicitées tantôt d'une manière inconsidérée, tantôt par force et plus ou moins contraints. Aussi a-t-on pu dire, parlant de l'article 4, « que l'intérêt pratique de ce texte semble être fort mince. On avait cru qu'il obligerait les économats ou magasins patronaux à exiger de leurs clients le paiement au comptant. Il ne paraît pas en avoir été ainsi et il ne faut pas s'en étonner. Sans doute, il résulte du texte de l'article 4 de la loi de 1895 que l'ouvrier qui ne serait pas intégralement payé de son salaire pourrait en réclamer en justice le complément sans que l'on puisse lui opposer les dettes qu'il aurait contractées chez le patron, à raison de fournitures faites par le patron. Mais, pratiquement, quel est l'ouvrier

qui se décidera à former pareille réclamation ? Ce ne sera, en tout cas, qu'un ouvrier décidé à quitter l'atelier. Il faut ajouter que, même décidé à quitter l'atelier, l'ouvrier hésitera à prendre l'initiative d'une démarche qui lui rendra peut-être difficile, sinon impossible, de trouver du travail ailleurs (1).

Et ceci explique les faits révélés par les enquêtes. La loi de 1894 n'a rien changé ou peu s'en faut aux abus existant avant elle. En veut-on des exemples. A Clairey, dans les Vosges, un père et ses deux fils travaillant tous les trois dans la même verrerie, ne touchent le jour de la paie que 5 centimes sur le montant de leurs salaires. Le reste a été retenu pour payer l'économat. A Ourscamps, dans une filature, certains ouvriers ne touchent rien le jour de paie, tout leur salaire leur est retenu pour les achats qu'ils ont faits à l'économat. Sans nul doute, s'ils avaient fait appel aux tribunaux, le patron aurait été obligé de leur verser ce qu'il leur devait, mais aussi il est fort probable qu'ils auraient perdu leurs places. Aussi ils ont préféré se taire. Et d'ailleurs auraient-ils plaidé, que le patron les promenant de juridiction en juridiction, de première instance en appel, d'appel peut-être en Cassation aurait pu tout à loisir les tenir par la faim. M. Zévaès, dans son rapport à la Chambre des députés,

1. Jay, *la Protection légale des travailleurs*, 2^e éd., p. 269.

cite le cas d'un ouvrier qui, ayant vu presque tout son salaire retenu pour des achats à crédit faits par lui à l'économat et n'ayant touché que 15 francs de salaire du 5 mars au 1^{er} août, en avait appelé aux tribunaux pour se faire restituer les retenues illégalement faites. Le rapporteur constate qu'il ne peut arriver à se faire payer.

La loi de 1895 est donc absolument insuffisante. A ce premier inconvénient, elle en joint croyons-nous un second. Elle est trop absolue, et étant supposée appliquée, elle a le tort d'empêcher le patron de faire à ses ouvriers certaines avances, certaines fournitures qui pourraient singulièrement améliorer leur sort. La prohibition de l'article 4 ne distingue pas entre les fournitures en nature et interdit au chef d'industrie, sauf s'il s'agit d'outillage ou de matières premières, toutes retenues sur le salaire pour s'en rembourser. Il en est cependant une qui aurait mérité, semble-t-il, que l'on fasse exception en sa faveur : la fourniture de logement. Dans son projet de loi du 20 janvier 1890 sur le règlement des salaires, M. Maxime Lecomte admettait les retenues pour fourniture d'un logement (art. 6-1^{er}). Cette disposition ne figure plus dans la loi de 1895. Il faut en conclure que le législateur n'a pas voulu permettre au patron d'exercer une retenue de ce chef. Cela paraît regrettable.

A notre époque, l'un des fléaux les plus graves

qui inquiète l'esprit des gouvernants et l'opinion publique en général et assurément mérite le plus que l'on prenne toutes les mesures pour le combattre, la tuberculose, a sa principale cause, on pourrait presque dire son unique cause, puisque la théorie de l'hérédité tuberculeuse a de moins en moins d'adhérents, dans la mauvaise hygiène de l'habitation, dans l'insalubrité de ces taudis où s'entasse la population ouvrière des grandes villes et même aussi, malheureusement, des petites. Certains patrons, beaucoup même, ne demanderaient pas mieux que de loger leurs ouvriers dans des immeubles présentant de meilleures conditions d'hygiène et qui généralement situés près de l'usine auraient l'avantage de grouper autour de l'atelier tous ceux qui y travaillent. Mais encore faudrait-il que l'industriel soit assuré d'être payé des loyers qui lui sont dus. Sans nul doute, le propriétaire d'une maison est privilégié, aux termes de l'article 2102 du Code civil, sur le prix de tout ce qui garnit son immeuble pour tout terme de loyer échu, et le patron non payé pourrait faire saisir-gager et vendre le mobilier de son ouvrier pour se payer. En fait, c'est là une garantie purement illusoire. Il ne faut pas oublier, en effet, que le mobilier d'un ménage ouvrier a généralement peu de valeur et que sa vente n'arriverait pas à couvrir dans la plupart des cas les frais de justice. D'autre part, en admettant que le patron ait chance d'être

payé, en agissant ainsi, il est bien évident qu'il se mettrait dans une situation très fausse vis-à-vis de ses ouvriers en faisant vendre sous leurs yeux le mobilier d'un de leurs camarades. Ainsi, la seule garantie effective que puisse avoir un patron qui loge ses ouvriers d'être payé du montant des termes de loyer qu'ils lui doivent, est encore la retenue sur le salaire. En l'interdisant la loi de 1895 a arrêté l'initiative des patrons (1).

D'aucuns ont estimé que ce résultat, loin d'être regrettable, devait au contraire être considéré comme satisfaisant et qu'il y avait lieu de ne pas modifier la loi afin « de ne pas encourager les entreprises patronales et de hâter au contraire l'évolution qui nous pousse vers la diffusion des habitations ouvrières à bon marché ». Il nous semble, au contraire, que rien ne serait à l'heure actuelle plus utile que, en modifiant la loi de 1895, d'autoriser le patron à se payer par des prélèvements sur le salaire du montant des loyers qui peuvent lui être dus par des ouvriers qu'il loge. L'évolution vers la diffusion des maisons ouvrières à bon marché ne semble pas en effet être

1. Il convient cependant de remarquer que le patron pourrait avoir plus de garantie de paiement en consentant à l'ouvrier une location. Vente avec clause de résiliation, lui permettant de reprendre sa maison au cas de non paiement d'un seul terme échu. Ce mode de location ne semble pas toutefois être très pratique, car il implique de la part du patron renonciation à la propriété de l'immeuble.

bien rapide et si, dans l'avenir, on peut espérer que les organisations coopératives seront assez puissantes, auront assez d'initiative pour remplacer le patron, sur ce point, comme pour bien d'autres choses, cet avenir paraît encore bien lointain. Que l'initiative patronale soit un instrument imparfait, nous ne nous faisons pas d'illusion ; que des abus soient toujours à craindre, cela est évident. Il faut la surveiller, non la supprimer.

Malheureusement, il semble que le législateur français, incapable de s'arrêter à une solution modérée, soit dans la nécessité de prendre toujours un parti extrême. Nous avons vu les inconvénients propres aux économats, atteinte qu'ils portent à la liberté de l'ouvrier, encouragement à l'insouciance et à la prodigalité, nous avons également indiqué les abus auxquels ils peuvent donner lieu, exploitation cynique de l'ouvrier pour le plus grand profit du patron, et nous avons souligné l'insuffisance des dispositions de l'article 4 de la loi de 1895 pour empêcher semblable état de choses. Il convenait donc de modifier la législation pour empêcher le retour des abus et diminuer les inconvénients dans la mesure du possible. Fidèle à sa méthode, le législateur français, au lieu de réglementer à nouveau les économats, a jugé plus commode de les supprimer presque tous en

fait, par la loi du 25 mars 1910. Celle-ci dispose en effet :

Article premier. — Il est interdit à tout employeur :
1° d'annexer à son établissement un économat où il vende directement ou indirectement, à ses ouvriers et employés ou à leurs familles, des denrées et marchandises de quelque nature que ce soit...

Art. 2. — Tout économat doit être supprimé dans un délai de deux ans à dater de la promulgation de la présente loi.

Ainsi, il ne doit plus exister d'économats le 25 mars 1912. Il semble, réellement, qu'en une matière aussi délicate que cette question des économats, qui, s'ils présentent des inconvénients certains, ont aussi des avantages indiscutables, on aurait pu agir avec plus de circonspection. Une réglementation sévère eût été préférable à une suppression qui peut, dans certains cas, préjudicier aux ouvriers. Et le législateur a été obligé de se donner en quelque sorte un démenti à lui-même, en faisant une exception en faveur des économats des compagnies de chemins de fer qui, aux termes de l'article 3, étant placés sous le contrôle de l'État, « ne sont pas régis par les dispositions des articles 1 et 2 sous la triple réserve : 1° que le personnel ne soit pas obligé de se fournir à l'économat ; 2° que la vente des denrées et marchandises ne rapporte à l'employeur aucun bénéfice ; 3° que l'éco-

nomat soit géré sous le contrôle d'une commission composée pour un tiers au moins de délégués élus par les ouvriers et employés du réseau ». En outre, par voie de referendum, le personnel du réseau doit être consulté tous les cinq ans sur la question de savoir s'il y a lieu de supprimer ou de maintenir l'économat. Ainsi le législateur a dû reconnaître qu'en certains cas la suppression de l'économat soumis à un contrôle sérieux, rendant les abus impossibles, ne pouvait être justifiée que par la demande des intéressés eux-mêmes, des ouvriers consultés par le vote.

Que n'a-t-on pris vis-à-vis des économats en général, les mêmes mesures que pour ceux des chemins de fer? On a voulu sans nul doute, en les supprimant, encourager la création entre ouvriers de sociétés coopératives de consommation. Et cette intention est louable. La coopérative est un merveilleux instrument d'émancipation de la classe ouvrière. Et l'on peut espérer que le mouvement coopératiste, déjà important en France, prendra encore une extension plus grande (1). Mais est-il à l'heure actuelle en état de remplacer partout l'initiative patronale? Le magasin coopératif pourra-t-il remplacer dans tous les cas

1. Au 1^{er} janvier 1908, il existait en France 2.301 sociétés coopératives de consommation et 1.214 d'entre elles groupaient 705.185 membres. *Les Sociétés coopératives de consommation* (*Économiste français*, n° du 16 janv. 1909).

l'établissement patronal ? Sans nul doute, dans les grandes agglomérations ou dans les cités industrielles où la population ouvrière est assez importante, la substitution sera possible, est même possible. Parmi la population ouvrière on trouvera quelques individus assez intelligents, assez au courant des affaires qui, ayant une clientèle nombreuse, comprenant l'intérêt qu'il y a pour elle à ne pas échapper à l'économat patronal pour tomber sous les griffes du petit commerce, pourront arriver à créer un magasin coopératif assez puissant et pouvant vivre. Mais à coup sûr, il y a peu de chance que la chose se passe ainsi dans une toute petite ville ou pour les ouvriers d'une usine isolée. En désire-t-on un exemple ? Dans un village du sud-ouest, un industriel avait créé une importante minoterie occupant, soit comme ouvriers, soit comme charretiers, soit comme employés aux écritures un peu moins d'une centaine de personnes. Sans avoir à proprement parler un économat, il s'était mis, sur la demande de ses ouvriers eux-mêmes, à leur fournir divers produits alimentaires tels que : conserves, viande de boucherie, etc., qu'il leur vendait d'ailleurs à prix coûtant. Aussitôt le vote de la loi sur les économats, il refuse de continuer à faire des fournitures. Les ouvriers essayèrent alors de constituer entre eux, avec quelques paysans avisés des environs, une coopérative de consommation à

l'effet d'avoir des produits de bonne qualité et à bon marché, choses que l'on ne pouvait demander décemment de fournir aux deux épiciers du village. La tentative a échoué d'une façon pitoyable. Les deux épiciers locaux eurent en effet l'habileté, on se trouvait dans un pays viticole, de vendre le sulfate de cuivre, nécessaire pour les soins de la vigne, à un prix inférieur à celui de fabrique.

Les paysans membres de la coopérative, qui ne pouvait consentir, au moins à ses débuts, une vente à perte sur un seul de ses produits, alléchés par l'occasion qui s'offrait, ne se firent aucun scrupule de s'adresser pour leurs achats de sulfate aux épiciers. La coopérative qui, elle, de son côté avait cependant acheté un stock de sulfate ne put l'écouler. Quand la traite arriva à échéance on ne put payer. Ce fut la déconfiture. Désormais, dans ce village les ouvriers n'ont plus d'économat, ne peuvent pas créer de coopérative, ils sont entre les mains des deux épiciers auquel est venu se joindre un concurrent (1). Sans nul doute les auteurs de la loi de 1910 ne se doutaient

1. Il semble d'ailleurs que ce procédé qui consiste à vendre au-dessus du prix coûtant les produits nécessaires à la culture soit un procédé infaillible, permettant au commerce de détail de se débarrasser de toute concurrence faite par une coopérative. A l'aide d'une spéculation semblable, en 1893, à Tonneins, dans le Lot-et-Garonne, le commerce de détail parvint à faire disparaître un syndicat agricole.

pas qu'on aboutirait à semblable situation en l'appliquant. Et cependant combien pourrait-on citer d'exemples analogues !

Parti d'une idée excellente le législateur français en voulant l'appliquer sans ménagements s'est peut-être exposé à des déboires. La véritable solution était peut-être dans la reprise des dispositions que contenait le projet de loi de M. Maxime Lecomte, du 20 janvier 1890, qui dans ses articles 7 et 8, appliquait aux établissements patronaux les principes coopératifs.

Article 7. — Les patrons peuvent également fournir à leurs ouvriers, à charge d'imputation sur les salaires, les denrées alimentaires, l'habillement et le chauffage, à la condition que ces fournitures seront faites au prix de revient, ou que les bénéfices seront intégralement répartis chaque année entre les ouvriers, proportionnellement au compte de chacun à l'économat.

Article 8. — Les conditions énoncées dans l'article précédent seront vérifiées par une délégation nommée chaque année par les ouvriers, parmi eux et composée de trois membres. Si deux délégués le demandent, les comptes et le bilan de l'économat seront chaque année publiés dans un journal de l'arrondissement.

Exception faite pour l'Angleterre, chez qui, aux termes de l'article 5 de la loi du 16 septembre 1887, « le patron ne peut déduire des gages dus à un ouvrier le prix des denrées qui lui auraient été livrées

dans un magasin appartenant à lui, patron, ou à quelque personne dépendant de lui et de telles livraisons, si elles ont lieu ne donnent au patron, ou à son agent, aucune action contre l'ouvrier », les législations étrangères se montrent généralement moins sévères que la loi française. Encore convient-il de rappeler que plus libérale que celle-ci, la loi anglaise du 15 octobre 1831, autorise, moyennant convention écrite passée entre l'ouvrier et le patron, celui-ci à retenir sur le salaire les fournitures de secours médicaux, charbon ou de logement, pourvu qu'elles soient faites au prix coûtant, le compte de ces fournitures et des retenues devant d'ailleurs être soumis, au moins une fois l'an, avec pièces justificatives à l'appui, à la vérification de deux délégués ouvriers.

La loi hongroise du 21 mai 1884, permet au patron de fournir à l'ouvrier avec le consentement de celui-ci le logement, le bois de chauffage, un terrain à cultiver, la nourriture sauf les boissons spiritueuses, les médicaments ou soins médicaux et de prélever le prix de ces fournitures sur le salaire. Toutes retenues pour fournitures faites en dehors de celles indiquées par la loi, ne peuvent donner lieu à des retenues et le chef d'industrie n'a aucune action judiciaire contre son employé pour en obtenir paiement (loi du 21 mai 1884, art. 118 et 119).

En Allemagne, le Code industriel renferme des dispositions analogues que nous avons déjà citées plus haut et qui plus complètes que celle de la loi hongroise, vont jusqu'à fixer le prix auquel le patron doit faire ses prestations. Celles-ci doivent être faites « au taux de la moyenne du prix coûtant ». On a voulu ainsi éviter le spectacle scandaleux, donné parfois dans certaines entreprises, d'un patron spéculant sur les besoins les plus pressants de ses ouvriers pour retirer un bénéfice des services qu'il leur rend.

Le même souci anime la législation belge. Comme les précédentes, pensant que dans certains cas il est indispensable que le patron fournisse certaines choses à son ouvrier, que c'est l'intérêt même de celui-ci, d'autre part, que ces objets lui soient fournis par l'employeur, elle permet à ce dernier de se payer de certaines prestations à l'aide de prélèvements sur le salaire. La loi belge du 16 août 1887 autorise donc dans son article 2 le patron « à fournir à ses ouvriers à charge d'imputation sur les salaires : 1° le logement ; 2° la jouissance d'un terrain... » En outre, l'article 3 décide que « la députation permanente peut autoriser les patrons à fournir à leurs ouvriers, à charge d'imputation sur les salaires : les denrées, les vêtements, les combustibles à condition que ces fournitures soient faites au prix de revient ».

« Elle détermine les autres conditions auxquelles l'autorisation est subordonnée. »

« S'il y a dans la localité un conseil de l'industrie et du travail, ces conditions doivent être préalablement soumises soit à son avis soit à celui de la section compétente. »

« L'autorisation est toujours révocable pour cause d'abus, le conseil de l'industrie entendu. »

« En cas de refus ou de révocation d'autorisation, il peut être interjeté appel au Roi dans le délai d'un mois à dater de la notification de l'arrêté de la députation permanente aux intéressés. »

En tous cas les retenues pour les avances en nature ainsi autorisées ne peuvent dépasser le cinquième du salaire.

La loi luxembourgeoise du 12 juillet 1895, par conséquent de la même année que la loi française, permet, elle aussi, au patron de fournir à l'ouvrier, à charge de prélèvement sur le salaire, le logement, un terrain à cultiver, les denrées alimentaires, à l'exception des boissons alcooliques, les vêtements et le combustible. Pour toute autre fourniture, le patron n'a aucun droit et ne peut même en demander le paiement en justice (art. 7).

Enfin la loi hollandaise du 18 juillet 1907 sur le contrat de travail permet elle aussi au patron de faire certaines fournitures à ses ouvriers à charge de rete-

nues sur le salaire, retenues limitées tantôt au cinquième du salaire, tantôt à deux cinquièmes.

Article 1638 r. — Sauf lors de la cessation de l'engagement, il n'est permis d'opposer la compensation à la demande en paiement du salaire, que pour les dettes suivantes de l'employé: 1°...; 2°...; 3°...;

4° Le loyer d'une maison, local, pièces de terre, servant à l'usage personnel de l'employé qui ont été loués à celui-ci par l'employeur conformément à une convention écrite;

5° Le prix d'achat de marchandises pour les besoins usuels et journaliers du ménage (non compris les boissons alcooliques), ainsi que de matières premières ou accessoires, servant à l'usage personnel de l'employé, fournies, les unes et les autres à l'employé par l'employeur, pourvu que cette livraison résulte d'une déclaration écrite de l'employé, indiquant l'origine et le montant de la dette et pourvu que l'employeur ne réclame pas plus que le prix coûtant et que ce prix ne soit pas plus élevé que celui auquel l'employé aurait pu se procurer ailleurs ces marchandises ou ces matières premières ou accessoires;

6°...;

7°...;

8° Les frais de traitement et de soins médicaux qui sont à la charge de l'employé en vertu de l'article 1638 g.

Pour ce que l'employeur est en droit d'exiger conformément aux numéros 2, 3 et 5, il ne pourra être porté en compte à chaque paiement de salaire, qu'un cinquième du salaire fixé en argent qui aurait dû être payé. Quant à ce

qu'il a le droit d'exiger en tout en vertu des dispositions de cet article, l'extinction de la dette par compensation ne pourra dépasser les deux cinquièmes du même montant. Toute clause par laquelle il serait accordé à l'employeur un plus grand droit d'extinction de dette par compensation est nulle.

CHAPITRE III

DES EXCEPTIONS AU PRINCIPE DE LA NON COMPENSATION EN FAVEUR DES FOURNITURES NÉCESSAIRES AU TRAVAIL

Dans de nombreuses industries, le patron fournit à l'ouvrier les instruments ou outils nécessaires au travail ; dans presque toutes il fournit les matériaux ou les matières premières à façonner. Ces objets peuvent avoir parfois une grande valeur et représenter pour le patron un capital relativement important, s'il s'agit par exemple d'instruments de précision ou de métaux précieux ; d'autre part, ce sont des éléments de production, dont il importe, au point de vue social, d'assurer la conservation. Ceci explique que le législateur se soit préoccupé de tout temps d'assurer au patron des garanties spéciales pour le recouvrement des créances qu'il peut avoir contre ses ouvriers à raison de fournitures de ce genre.

Dès le début du xix^e siècle, la loi du 18 mars 1806

établissant un Conseil de prud'hommes à Lyon, s'occupait de la question dans le cas spécial de l'industrie de la soie. Dans cette industrie de luxe, où la matière première a par elle-même et indépendamment de toute façon une valeur importante, le manufacturier s'adresse, en général, pour ouvrir la soie, à un chef d'atelier qui, possédant un ou plusieurs métiers, se charge de la façon moyennant un prix convenu et emporte chez lui la soie à travailler. Semblable coutume facilite évidemment les vols et les détournements. D'où danger pour le patron. Aussi en présence de cette situation et pour le protéger contre toute perte de matière première pouvant provenir, volontairement ou involontairement, du fait du chef d'atelier, la loi de 1806 organise au profit du patron un système de livrets d'acquit lui assurant le remboursement certain des créances qu'il peut avoir contre le chef d'atelier à raison de la matière première qu'il lui a confiée. Tout chef d'atelier, aux termes de la loi, doit se pourvoir au Conseil des prud'hommes, pour chacun de ses métiers, d'un double livre d'acquit, parafé et numéroté, sur lequel est inscrit ses nom, prénoms, et domicile. Il dépose entre les mains du négociant l'un des livrets et conserve l'autre. Lorsqu'un chef d'atelier cesse de travailler pour un négociant, il est tenu de faire noter par celui-ci sur les livres ou livrets d'acquit qu'il lui a soldé son compte,

ou, au cas contraire, de faire inscrire sur les deux livrets le montant de la matière première qui lui reste encore à devoir. Dans le cas où le chef d'atelier débiteur a quitté le négociant du consentement de celui-ci ou pour un motif légitime, le nouveau patron est tenu de lui retenir, sur le vu de la déclaration de dette inscrite sur le livret, le huitième du prix des façons qu'il peut lui devoir pour le verser entre les mains de l'ancien patron-créancier. Dans le cas où le chef d'atelier a quitté le négociant en soieries, sans le consentement de celui-ci, la loi, afin de décourager les tentatives de débauchage d'ouvriers entre industriels concurrents, décide que le nouveau patron sera tenu de rembourser immédiatement et intégralement l'ancien, resté créancier en compte de matières. Enfin au cas où le chef d'atelier, ayant travaillé pour plusieurs patrons, se trouve encore débiteur envers eux de matières premières qui lui ont été confiées, le huitième prélevé sur les prix de façon par le nouveau négociant ne sera pas réparti comme l'on pourrait croire au marc le franc entre les anciens patrons créanciers. La loi décide que « le prélèvement s'opère en faveur du négociant dont la créance est la plus ancienne, et ainsi successivement » (1).

Quelque grande que soit l'importance qu'il ait

1. Loi du 18 mars 1806, titre III, art. 20 à 28.

attachée à la règle sévère interdisant toute compensation entre le salaire et les créances patronales pour fournitures, le législateur de 1895 a cru devoir y faire exception en faveur de celles relatives au travail. Aussi l'article 4 de la loi du 12 janvier, après avoir prohibé toute compensation entre salaire et créance patronales pour fournitures, fait-il exception pour : « 1° les outils ou instruments nécessaires au travail ; 2° les matières et matériaux dont l'ouvrier a la charge et l'usage ; 3° les sommes avancées pour l'acquisition de ces mêmes objets. » Cette énumération a un caractère limitatif et en dehors des cas énumérés, la règle de la non-compensation s'applique impitoyablement. Le patron ne saurait donc, par exemple, prélever sur le salaire des redevances destinées à assurer l'entretien des instruments de travail ou la conservation des matières premières. Il ne peut davantage, croyons-nous, retenir sur le salaire les intérêts de la somme représentant la valeur des instruments ou outils et matières premières confiés à l'ouvrier et perdus ou détournés par celui-ci.

La disposition de la loi de 1895 ne laisse pas d'ailleurs que d'être critiquable, par suite du manque absolu de réglementation de l'exercice de la compensation.

N'est-il pas exagéré de donner au patron le droit de compenser la totalité du salaire ? Tel est bien

cependant ce qu'a permis le législateur. Voyant dans les fournitures nécessaires au travail des créances spéciales, intéressant autant la collectivité à raison de leur caractère d'éléments de production, que le patron pour leur valeur parfois considérable, il a voulu accorder à celui-ci, en ne limitant en rien l'exercice de la compensation, toutes les garanties nécessaires à la conservation de ces fournitures. On ne saurait trop regretter la liberté abusive ainsi laissée au patron. Il ne faut pas oublier, en effet, que le salaire a toujours plus ou moins un caractère alimentaire et ne saurait donc jamais être compensé en totalité. Rien ne peut permettre à un homme d'affamer un autre homme. C'est cependant ce qu'arrive à autoriser la loi de 1895. Sans nul doute, le juge en s'inspirant des faits aura toujours le droit de limiter les effets de la compensation à la fraction de salaire qu'il ne juge pas avoir un caractère strictement alimentaire, et ne pas être par suite absolument indispensable à la subsistance du débiteur. Mais alors pourquoi n'avoir pas immédiatement, dans la loi même, fixé la portion de salaire compensable avec les créances résultant de fournitures pour le travail? On aurait ainsi évité ce qu'a forcément d'arbitraire et d'incertain la limitation de l'exercice d'un droit par un magistrat. Diverses lois étrangères ont d'ailleurs pris le soin de limiter à une partie seulement du salaire la compen-

sation des créances ayant leur origine dans des fournitures nécessaires au travail. La loi belge du 16 août 1887 ne permet de ce chef les retenues sur le salaire que jusqu'à concurrence du cinquième du salaire seulement (art. 2-3° et 4° et art 7-4°). Plus sévère encore, la loi luxembourgeoise du 12 juillet 1895 sur le paiement des salaires, limite au dixième seulement du salaire les retenues pour les mêmes causes (art. 2-3° et art. 6-3°).

Limiter les effets de la compensation à une partie du salaire ne suffit pas. Des abus peuvent se produire du fait de l'estimation par le patron à un prix trop élevé des fournitures qu'il fait. "Presque toutes les législations étrangères s'en sont préoccupé.

Afin d'éviter au patron toute tentation de majorer le prix des fournitures, d'y faire dessus un bénéfice si petit soit-il et de reprendre ainsi d'une façon détournée une partie du salaire, elles stipulent généralement qu'outils ou instruments de travail, matériaux et matières premières fournis à l'ouvrier ne pourront lui être comptés qu'au prix coûtant. C'est une des conditions imposées par les lois belges et luxembourgeoises précitées. De même la loi hongroise du 14 décembre 1900, concernant les ouvriers qui cultivent le tabac, décide :

Art. 17. — Le producteur ne peut porter en compte à l'ouvrier à un prix plus élevé que celui du marché, dans

l'endroit le plus proche du producteur au moment de la délivrance... les instruments prêtés ou avancés ou fournis à charge de retenue sur le salaire du consentement du travailleur.

C'est encore la condition imposée par la loi anglaise du 15 octobre 1831. Aux termes de l'article 23, le patron peut exercer des retenues sur le salaire de l'ouvrier à raison des outils ou matières destinés à être employés pour le travail, mais l'alinéa 2 de ce même article a bien soin de spécifier que le prix de ces livraisons doit être retenu au prix courant. Et cette disposition a d'autant plus d'importance que la loi anglaise, se rappelle-t-on, permet aux ouvriers de contrôler, par leurs délégués ou auditeurs, les déductions opérées par le patron.

Mais le prix courant, ainsi que son nom l'indique, est celui qui est fixé par l'usage, par le commerce local pourrait-on dire. Par suite, il comprend le bénéfice que fait le commerçant, et dire que le patron doit faire ses fournitures à ses ouvriers au prix courant, c'est en somme lui permettre de faire un bénéfice sur ses employés, de reprendre, en partie, d'une façon détournée, le salaire qu'il s'est engagé à leur payer. Pour éviter semblable abus, il faut que le patron soit tenu de faire les fournitures au prix coûtant, au prix de revient, au prix auquel il a lui-même acheté l'objet au fabricant qui le lui a vendu. C'est la mesure à

laquelle s'est arrêtée la loi allemande, en y admettant cependant une exception.

Lex exploitants, dit l'article 115 de la Gwerbe Ordnung de 1891, ne peuvent fournir aux ouvriers de marchandises à crédit. Cependant il sera permis de fournir aux ouvriers les outils et matériaux nécessaires aux travaux à exécuter au taux de la moyenne du prix coûtant et d'imputer ces fournitures sur le salaire. La fourniture d'outils et de matériaux à un prix plus élevé en vue d'un travail à la pièce peut être autorisée lorsque ce prix ne dépasse pas le taux habituel des prix dans la localité et qu'il en a été convenu à l'avance (1).

Dans la loi française de 1895, aucune disposition analogue. Liberté complète pour le patron pour fixer le prix de ses fournitures. Il peut l'exagérer à sa guise, pour arriver ainsi à reprendre indirectement une partie du salaire, on ne peut rien lui dire, c'est son droit. Pareille liberté est inadmissible. En fait, sinon en droit, l'ouvrier fréquemment n'est pas libre d'acheter ses fournitures où il l'entend. Aussi, que d'abus résultent de ce manque de réglementation. Grâce à lui, dans certaines industries une exploitation éhontée de l'ouvrier est devenue coutumière. C'est même là une des principales causes de plaintes, parmi tant d'autres, de ces malheureuses victimes du « sweating system » que sont les ouvrières de la con-

1. Voir aussi la loi hollandaise du 13 juil. 1907, art. 1638 r-4°.

fection. « Elles sont unanimes à se plaindre de la cherté excessive des fournitures qu'elles doivent acheter au magasin de confection où elles trouvent du travail (1). » Dans certaines maisons ces fournitures sont faites à un tel prix que leur achat, pour le plus grand bénéfice du patron, absorbe à peu près tout le salaire. Voici ce qu'au cours d'une enquête racontait une ouvrière : « Au commencement du mois d'octobre, je suis allée dans une maison qui demandait, par affiche sur la porte, une ouvrière, on m'accepte et on me confie deux douzaines de porteserviettes à échantillonner : cet échantillon était composé d'un petit bouquet et de vingt centimètres de feston..., il fallait payer les fournitures. Je ne sais encore m'expliquer cela, mais après compte fait, je devais 5 centimes à M^{me} D... qui eut le bon sens de ne pas insister pour que je les lui rende. Pour réponse à mes questions étonnées, on me dit que cela provenait, sans doute, de ce que je n'avais pas assez économisé les fournitures... N'empêche que le travail se fait pour rien. En descendant de cette maison, je vous assure que l'anarchie m'a semblé moins odieuse... Maintenant, je suis mieux tombée comme rétribution, mais le travail se fait pour rien. Voici comment opère la maison L..., elle nous fait acheter les fournitures chez elle : elle les achète en gros et

1. Georges Mény, *le Travail à bon marché*, p. 44.

nous les vend au détail, la différence paie en grande partie le travail ; nous gagnerions bien si nous achetions de première main, mais cela est interdit (1). »

Il convient de rendre impossible de semblables abus et de ne permettre les fournitures d'outils ou de matières nécessaires au travail qu'au prix coûtant. On ne peut que souhaiter que le législateur français renonçant au libéralisme exagéré dont il a fait preuve envers le patron à ce point de vue, s'engage à son tour dans la voie tracée par les législations étrangères, en limitant d'une part le taux des retenues à raison de fournitures pour le travail, en fixant d'autre part le prix auquel elles doivent être faites à l'ouvrier.

Un premier pas dans cette voie semble d'ailleurs avoir été fait. La loi du 27 mars 1910, supprimant les économats, décide, en effet, que l'interdiction édictée par l'alinéa 1^{er} de l'article 1^{er} « ne s'étend pas au contrat de travail... si, pour l'exécution de ce contrat, l'employeur cède à l'ouvrier des fournitures à *prix coûtant* ». A défaut de disposition légale plus formelle, ce texte qui, d'après ses termes, paraît régir d'une façon générale toute prestation non interdite

1. *Honteuse exploitation* (Éveil démocratique, n° du 8 déc. 1907).

par la loi et fournie par l'employeur à l'ouvrier, s'applique incontestablement aux fournitures d'outils et de matières nécessaires au travail et peut-être pourra-t-il mettre un frein à des abus trop fréquents et à une exploitation criminelle.

CHAPITRE IV

DES RETENUES POUR AVANCES EN ESPÈCES

Plus anciennes que les retenues pour fournitures que nous venons d'étudier, paraissent être celles pour avances en espèces consenties à l'ouvrier par le patron et dont celui-ci se rembourse au moyen de prélèvements sur le salaire. Cette ancienneté n'est d'ailleurs pas pour surprendre. Même avant la révolution industrielle du XIX^e siècle, qui, en créant la grande industrie et le grand commerce modernes, et produisant la formidable concentration de capitaux que l'on sait, a séparé nettement l'employeur et l'employé, le capital et le travail, la différence principale, caractéristique pourrait-on dire entre le patron et l'ouvrier, a toujours résulté de leur différence de fortune. Tandis que le premier, si modeste soit-il, si peu d'importance qu'ait son établissement, possède généralement un capital, une avance, si petite soit-elle, qui lui permet

d'attendre le client, le second n'a d'autres ressources que ses bras, que son métier, et pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille, il ne peut compter que sur son salaire, sur le produit de son travail. Celui-ci est généralement modeste, parfois insuffisant. D'après les enquêtes de l'Office du travail, le salaire moyen de l'ouvrier adulte est, pour la France entière, de 4 fr. 20 par jour, monte à 6 fr. 15 dans le département de la Seine pour retomber à 3 fr. 50 en province. Mais ce sont là des moyennes et il ne serait pas malaisé de trouver des salaires infiniment plus bas, véritables salaires de famine, dans certaines industries comme celles de la lingerie, de la publicité, etc. Quoi qu'il en soit et comme on l'a dit « il reste certain que bien des pères de famille ne trouvent pas dans leur salaire des ressources suffisantes pour élever comme il conviendrait une famille un peu nombreuse, plus certain encore, que même dans la grande et moyenne industrie, le salaire est, dans beaucoup de cas, insuffisant à permettre l'épargne »(1). Qu'un événement inattendu, un accident quelconque, oblige l'ouvrier à engager une dépense relativement importante n'ayant aucune épargne parce qu'il n'a pu ou su en faire, il se verra dans la nécessité de recourir à un emprunt. Mais pour faire cet emprunt à qui ira-t-il s'adresser ? A une banque ? Le prêt qu'il solli-

1. Jay, *la Protection légale des travailleurs*, p. 25.

cite est de trop minime importance, c'est en outre un prêt sur simple signature, sans aucune garantie donnée par l'emprunteur, qui n'en a pas et ne peut en donner, n'ayant que ses bras, son métier pour toute fortune. Pour ces raisons, aucune banque sérieuse ne consentira à faire le prêt sollicité. N'ayant aucune avance à espérer de ce côté, l'ouvrier n'a d'autres ressources que de s'adresser à son patron, qui le connaît, ou à l'une de ces agences louches, à l'un de ces hommes d'affaires véreux, usuriers à l'usage des ouvriers qui pullulent dans les grandes et moyennes cités industrielles, prêtant à gros intérêts et à la petite semaine à des malheureux qui signent des reconnaissances de dettes sans en comprendre le contenu.

L'intérêt de l'ouvrier le conduit donc pour ne pas tomber entre les mains de l'usurier à s'adresser à son patron si, par hasard, il a besoin de quelque avance. Le plus simple sentiment d'humanité et son intérêt bien compris engagent au surplus l'employeur à ne pas refuser ce service à un ouvrier honnête, laborieux, puisqu'en agissant ainsi il retient celui-ci à l'usine et s'attire sa reconnaissance. Malheureusement des abus sont toujours à craindre en semblable matière, et toutes les fois d'ailleurs que s'établissent entre le patron et l'ouvrier des rapports de débiteur à créancier. Il est à craindre, en effet, que l'ouvrier se laissant aller à demander un crédit exagéré, encouragé

même par le patron, sollicite des avances qu'il ne pourra jamais, peut-être, en tous cas pas avant fort longtemps, rembourser. L'impossibilité dans laquelle il se trouve de se libérer lui fera perdre toute indépendance. Il devient un véritable serf, attaché à l'usine comme le paysan de jadis à la terre. Avec l'importance des emprunts, celle des retenues, exercées sur le salaire par le patron pour se rembourser, augmente, le salaire se trouve par suite de plus en plus diminué et au cas où l'ouvrier voudrait quitter l'usine, il y a lieu de craindre qu'il ne se trouve n'avoir rien à toucher, tout ce qui peut lui être dû pour salaire se trouvant compensé et au delà par les avances reçues. Ainsi l'avance en espèces par le patron à l'ouvrier risque d'être fort préjudiciable à celui-ci, d'être un véritable danger pour sa liberté, si l'on ne limite pas les droits du patron-créancier sur le salaire de son débiteur. Mais comme il est bien évident, d'autre part, que ces mêmes avances présentent des avantages indiscutables, dans de nombreux pays, le législateur s'est ingénié à empêcher les abus et éviter que par des emprunts inconsidérés l'ouvrier risque de perdre toute indépendance, ne voulant pas interdire au patron d'être le banquier honnête de son ouvrier, mais seulement l'empêcher de devenir son usurier.

Les dispositions prises pour atteindre ce but sont excessivement variées. Certaines législations exigent

le consentement écrit de l'ouvrier, estimant que le fait de donner sa signature, lui indiquera la gravité de la convention qu'il passe avec son patron. C'est le système anglais. En Allemagne, en revanche, le consentement de l'ouvrier n'est pas nécessairement écrit, il peut être tacite. Dans ce dernier pays, en effet, le nouveau Code civil a complètement abandonné le système de la compensation légale, automatique, s'opérant à l'insu des parties pour adopter celui beaucoup plus logique de la compensation conventionnelle ne pouvant avoir lieu que du commun accord des intéressés. Par suite l'ouvrier refuse-t-il de consentir à toute retenue, le patron créancier pour avances en espèces se voit dans la nécessité de lui verser intégralement le montant du salaire.

D'autres législations, ayant toujours en vue le caractère alimentaire du salaire et la nécessité d'empêcher qu'il ne soit trop diminué par des retenues exagérées, si justes d'ailleurs qu'en puissent être les causes, fixent un maximum à ces retenues. C'est ainsi qu'en Belgique les retenues pour avances en espèces ne peuvent dépasser le cinquième du salaire. Dans le Luxembourg leur maximum est fixé au dixième (1). La loi russe du 3 juin 1885, modifiée en 1891, contient des dispositions analogues, mais elle

1. Belgique, loi du 16 août 1887, art. 7-4°. — Luxembourg, loi du 12 juillet 1895, art. 6-5°.

mérite une mention spéciale, car elle prend soin de faire varier le maximum de la retenue avec la situation et les charges du débiteur. Son article 15 décide en effet :

Dans les règlements de compte ayant pour objet les avances reçues par l'ouvrier... il est permis de lui retenir à chaque règlement de compte un tiers au plus de la somme qui lui revient, s'il est célibataire et un quart au plus s'il est marié ou veuf avec enfants.

Limiter les retenues ne suffit pas, il convient encore d'empêcher le patron de transformer le service qu'on lui permet de rendre à son ouvrier en une opération de lucre et d'agiot lui permettant de faire aux dépens de son personnel de beaux bénéfices. C'est pour éviter de semblables abus que de nombreuses lois étrangères interdisent à l'employeur de se faire rémunérer d'une façon ou d'une autre lui défendant d'exiger un intérêt, un escompte ou une commission sur les sommes qu'il avance à ses ouvriers (1).

Non content dans certains pays de protéger l'ouvrier contre le patron, le législateur a voulu le protéger contre lui-même. Vivre sur le crédit est une chose tentante, il est si commode de payer en travail, qu'il y a lieu de craindre que le salarié ne se laisse entraî-

1. En ce sens : Angleterre, loi du 16 septembre 1887, art. 3. — Russie, loi du 3 juin 1886, art. 16. — Arkansans, loi du 8 mai 1899 interdisant un escompte supérieur à 10 o/o, etc.

ner à contracter des emprunts exagérés et disproportionnés avec ses ressources, qui pèseront sur lui durant de longues semaines le mettant dans l'impossibilité de toucher pour longtemps l'intégralité de son salaire. Pour ce motif et à l'effet d'empêcher semblable situation de se produire, par suite de l'insouciance de l'ouvrier, la loi hongroise du 14 décembre 1899 prend soin de fixer un maximum aux avances que peut solliciter l'ouvrier :

L'employeur, dit-elle, peut donner à l'ouvrier... à titre d'avances ou de prêt seulement au maximum autant que l'ouvrier est susceptible de gagner en deux semaines étant donné le salaire fixé par le contrat.

Plus curieuse encore est la mesure de la loi anglaise de 1831, qui fixe les cas dans lesquels il peut être permis au patron de consentir à son ouvrier des avances en espèces remboursables au moyen de retenues sur le salaire :

Aucune disposition de la présente loi, dit l'article 24, ne s'oppose et ne peut être invoquée pour faire obstacle à ce qu'un patron avance à son ouvrier une somme d'argent destinée à être versée à une société de secours mutuels ou à une caisse d'épargne établies conformément à la loi ; ni à ce qu'il avance de l'argent à un ouvrier pour lui venir en aide en cas de maladie ou pour l'éducation de ses enfants, ni à ce que ces sommes soient déduites du salaire à toucher par l'ouvrier.

Mais en dehors des cas ainsi limitativement énumérés, plus de retenues sur le salaire, par suite plus de garantie de paiement pour le patron, et peu ou pas de chance pour l'ouvrier que celui-ci lui fasse crédit si sa demande d'emprunt n'est justifiée par aucun motif sérieux.

En France dès le xvii^e siècle le gouvernement fut conduit à s'occuper de la question des avances en argent et des retenues sur le salaire qui en étaient la conséquence. Disons d'ailleurs tout de suite que la principale préoccupation du législateur était alors, moins de protéger l'ouvrier contre des retenues abusives, que d'empêcher que celui-ci, dont le salaire est la seule garantie du patron créancier, ne puisse en quittant brusquement l'atelier se dispenser de payer sa dette et en rendre le recouvrement impossible. Cette idée domine tout notre ancien droit. En fait, elle a abouti à créer ce que, non sans quelque vérité, on a pu appeler « le régime du travail forcé pour dettes ».

Relativement libéral un règlement de 1669 décidait qu'au cas où l'ouvrier, ayant reçu des avances, quittait volontairement son patron sans s'être libéré, celui-ci pouvait réclamer au nouveau maître le paiement intégral de la pension due par celui-ci à l'ouvrier. En revanche le départ de l'ouvrier était-il forcé, celui-ci ayant reçu congé de son maître, ce dernier ne peut,

dans ce cas, demander à être remboursé par le nouveau patron qu'au moyen de prélèvements égaux à un huitième du salaire. Malheureusement ces dispositions ne tardèrent pas sous l'influence de la préoccupation que nous avons indiquée à être remplacées par des mesures beaucoup plus sévères. L'ouvrier devient réellement prisonnier du patron auquel il a emprunté. Les lettres patentes du 2 janvier 1749 et à la veille même de la Révolution celles du 12 septembre 1781 décident que dans le cas où l'engagement de travail n'a pas de terme fixé, les ouvriers ne pourront quitter les maîtres chez lesquels ils travaillent, qu'après avoir remboursé les avances qui ont pu leur être faites. Les ouvriers pouvaient espérer que la Révolution les libérerait de ce joug. De fait cette législation draconienne fut momentanément abrogée par la loi du 17 mai 1791 proclamant la liberté du commerce et de l'industrie. Elle ne devait pas, malheureusement, tarder à renaître. La loi du 22 germinal an XI (12 avril 1803) sur les manufactures, fabriques et ateliers en rétablissant le livret ouvrier permet au patron de retenir l'employé dans son entreprise jusqu'à ce que celui-ci se soit libéré envers lui de toutes les avances reçues. Tant que celles-ci n'ont pas été remboursées intégralement, le maître peut refuser de rendre à l'ouvrier son livret, sans lequel aucun chef d'industrie ne saurait l'engager à peine de dommages-intérêts envers le patron précé-

dent. Dans ces conditions, il sera impossible ou à peu près à l'ouvrier sans livret de quitter l'atelier et il se verra contraint de rester dans l'entreprise jusqu'à complète libération. D'ailleurs le patron peut fort bien et sans compromettre le moins du monde le recouvrement de sa créance, laisser partir son ouvrier s'il estime ne plus en avoir besoin. Il n'a qu'à mentionner le montant des avances restant dues sur le livret et tout nouveau patron chez lequel l'ouvrier s'embauchera devra faire sur le produit du travail de celui-ci et jusqu'à entière libération une retenue au profit de l'ancien maître créancier qui ne pourra, en aucun cas, être supérieure aux deux dixièmes du salaire. En somme la loi créait ainsi une sorte de saisie-arrêt exceptionnelle au profit du maître créancier de son ouvrier (1).

Sous l'empire de la même préoccupation, la loi du 18 mars 1806 contient des dispositions analogues vis-à-vis des chefs d'ateliers. Un de ceux-ci quitte-t-il son patron avec le consentement de ce dernier, le nouveau manufacturier pour le compte duquel il travaille doit lui retenir un huitième du prix de façon pour le verser au précédent patron qui se trouve créancier à raison d'avances en espèces. Au contraire le départ a-t-il eu lieu sans cause légitime et

1. Loi du 22 germinal an XI, art. 12. — Arrêté du 9 frimaire an XII, art. 7, 8 et 9.

malgré l'opposition du manufacturier, tout négociant qui voudra fournir du travail au chef d'atelier sera tenu de rembourser auparavant à l'ancien patron abandonné, les avances en argent qu'il a pu consentir. Cependant en aucun cas la somme à rembourser ne pourra être supérieure à cinq cents francs (1).

Semblable législation ne pouvait manquer de donner lieu à des abus. Grâce à elle on vit certains patrons, peu scrupuleux, se livrer à une véritable exploitation de l'homme par l'homme et consentir des prêts considérables à leurs employés et ouvriers à seule fin de les attacher à l'atelier. « Le plus souvent, remarque un contemporain, il faut bien le dire, le patron n'a fait des avances à l'ouvrier que pour le retenir plus tard sans augmentation de salaire lors des hausses dans le prix de la main-d'œuvre ou pour lui donner à exécuter de mauvaises pièces qu'un ouvrier libre refuserait. Les fabricants honorables repoussent cette spéculation, mais beaucoup de petits entrepreneurs, surtout ceux qui, ouvriers hier encore, prennent aujourd'hui le titre de fabricants, s'y livrent sans scrupules (2). »

Une législation aussi vexatoire, disons le mot, aussi inique, mettant l'ouvrier à l'entière disposition du

1. Loi du 18 mars 1806, art. 25 et 27.

2. D^r Villermé, *État physique et moral des ouvriers*, t. II, p. 129.

patron, lui enlevant toute indépendance si d'aventure il a le malheur de faire le moindre emprunt, ne pouvait tarder à être l'objet de vives critiques. Dès 1835 le Conseil des prud'hommes de Reims émettait le vœu que tout fabricant ou chef d'atelier, qui fait des avances en espèces à un de ses ouvriers, ne puisse inscrire sa créance sur le livret de celui-ci que pour une somme égale à huit journées de travail et qui ne saurait en aucun cas être supérieure à vingt-cinq francs. Dix ans plus tard cette idée ayant fait son chemin un projet de loi déposé à la Chambre des pairs propose de limiter à trente francs les retenues au profit de l'ancien patron. Avant que ce projet ait pu aboutir survient la Révolution de 1848. Imbus des grandes idées de liberté et d'humanité que l'on sait, les hommes de cette époque ne pouvaient se désintéresser de la question et tolérer plus longtemps semblable état de choses. A la suite d'une proposition de loi de MM. Lanjuinais et Seydoux tendant à abolir les articles 7, 8 et 9 de l'arrêté de l'an XII, renvoyé après avis favorable à une commission spéciale, celle-ci et le gouvernement s'étant trouvés d'accord pour maintenir le livret, l'accord ne put se faire sur les modifications qu'il convenait cependant d'apporter à celui-ci. Aussi tandis que le 8 juin 1850 le gouvernement déposait un projet de loi laissant aux conseils de prud'hommes toute liberté d'appré-

ciation sur l'importance des avances à inscrire sur le livret, la commission, pensant non sans raison qu'agir ainsi c'était laisser trop de place à l'arbitraire, proposait purement et simplement la suppression du livret et décidait que les avances faites au delà du montant du salaire constituaient un simple prêt dont le travail commandé ne saurait être la garantie. De ces projets sortit la loi du 14 mai 1851.

Celle-ci, qui marque les premiers pas vers la libération complète de l'ouvrier, enlève au patron la plus exorbitante et la plus vexatoire des prérogatives que lui reconnaissait la législation antérieure. Désormais il n'a plus le droit de retenir le livret de son ouvrier débiteur. Alors même que celui-ci ne se serait pas entièrement libéré, on doit, s'il le demande, lui remettre son livret. Ainsi impossibilité de le retenir contre son gré comme jadis à l'atelier. A ce premier progrès la loi en ajoute un autre en limitant la prérogative accordée au patron pour le remboursement de ses avances. Il ne peut désormais inscrire sur le livret celles-ci que jusqu'à concurrence de 30 francs, et jusqu'à concurrence de cette somme seulement le nouveau maître de l'ouvrier peut exercer sur le salaire de celui-ci, pour rembourser l'ancien patron, des retenues ne pouvant excéder le dixième du salaire dû à chaque échéance.

Pour importante que soit l'amélioration que repré-

sentait pour l'ouvrier, cette nouvelle loi elle ne faisait pas disparaître le livret ouvrier. Celui-ci était maintenu et avec lui subsistait la surveillance policière du monde du travail. Les ouvriers y voyaient en effet, non sans raison, un moyen commode pour le gouvernement de se tenir au courant de leurs faits et gestes et ne laissaient pas que de trouver injurieuse à leur égard la surveillance plus ou moins soupçonneuse et tracassière selon les époques, que facilitait l'institution du livret. Répondant à leurs désirs, la loi du 2 juillet 1890, en supprimant celui-ci, leur a donné satisfaction. Du fait même de cette suppression, disparaissait en même temps le privilège bien amoindri, qu'avait conservé au patron la loi de 1851 pour les avances en espèces qu'il avait pu consentir. « Sa créance pour avances rentra dans le droit commun. Il pouvait seulement se rembourser par des retenues faites sur le salaire jusqu'à concurrence de la somme fixée par convention avec l'ouvrier, retenir la totalité du salaire dû au cas de départ de l'ouvrier débiteur, enfin pratiquer une saisie-arrêt, faculté dont il usait rarement, en fait, par crainte d'exposer des frais inutiles (1). »

De cette nouvelle situation un danger. N'ayant plus aucune garantie faute de privilège sur le salaire, le

1. Pic, *Traité de législation industrielle*, 3^e édition, p. 762.

patron se trouvait à la merci de son ouvrier qui, en consentant cession de tout ou partie de son salaire à une tierce personne, ou encore en contractant de nombreuses dettes qui devaient finalement amener des oppositions, et une distribution par contribution rendait difficile et aléatoire le recouvrement des avances consenties par le patron. Celui-ci ne se trouvant plus garanti devait fatalement se refuser à faire de nouveaux prêts et l'ouvrier n'ayant plus d'aide à espérer de son côté se trouvait conduit, dans les moments de gêne, à recourir aux services, si l'on peut dire des usuriers professionnels. L'intérêt même de l'ouvrier, comme celui du patron, conduisait donc à accorder pour les avances en espèces un privilège à celui-ci, qui tout en lui donnant les garanties nécessaires ne risquerait pas d'entraîner les abus auxquels avaient donné lieu les anciennes dispositions légales. C'est le but que s'est efforcé d'atteindre le législateur en rédigeant l'article 5 de la loi du 12 janvier 1895 ainsi conçu ;

Tout patron qui fait une avance en espèces en dehors du cas prévu par le paragraphe 3 de l'article 4 (sommes avancées pour achat d'outils ou de matières premières) ne peut se rembourser qu'au moyen de retenues successives, ne dépassant pas le dixième du montant des salaires... La retenue opérée de ce chef ne se confond ni avec la partie saisissable ni avec la partie cessible...

Cette disposition qui est, avons-nous vu, d'ordre public, atteint le double but proposé. La retenue ne pouvant dépasser le dixième du salaire, il ne peut en résulter pour l'ouvrier une gêne bien grande, et comme d'autre part elle ne se confond ni avec la partie cessible ni avec la partie saisissable, le patron ne risque pas de voir disparaître sa garantie, quelle que soit la mauvaise foi de son ouvrier au moins tant que celui-ci reste à son service. La liberté de l'employé est enfin d'autant mieux assurée que, dans le cas où il quitte le patron-créancier qui n'a aucun moyen pour l'en empêcher, celui-ci perd avec sa qualité d'employeur celle de créancier privilégié, ce qui, en définitive, peut représenter pour l'ouvrier, dans certains cas, un gain net du dixième au salaire. Et ainsi, à l'heure actuelle, d'évolution en évolution, de changement en changement, patron et ouvrier se trouvent dans une situation exactement inverse de celle existant sous l'ancienne législation. Celle-ci permettait au patron, en faveur de qui elle était exclusivement faite, de renvoyer sans aucun risque pour sa créance son ouvrier débiteur ; aujourd'hui c'est au contraire celui-ci qui, se trouvant avantagé par la loi, peut donner congé et quitter l'atelier sans crainte de voir son nouveau patron exercer sur son salaire des retenues au profit de celui qu'il vient de quitter. Ainsi il est de l'intérêt du patron-créancier de ménager son débiteur. Et ceci

a eu une heureuse conséquence : celle d'empêcher les patrons de faire des avances à des ouvriers peu sérieux ou malhonnêtes qui, dépensant à la légère des sommes empruntées sans motif sérieux, n'auraient plus, après les avoir touchées et dépensées en pure perte, que le désir de ne pas les rembourser et de quitter l'entreprise industrielle où ils sont occupés pour échapper à la retenue du dixième. Aussi « on ne fait ordinairement d'avances qu'aux ouvriers en qui l'on a toute confiance, le remboursement s'effectuant par minimes portions ; il en est ainsi par exemple à la Compagnie d'Anzin, à la Compagnie de l'Escarpelle(1).

On a toutefois cependant critiqué assez vivement à ce sujet la loi de 1895, allant jusqu'à taxer d'immorale la faculté laissée ainsi au débiteur de faire disparaître si bon lui semble la plus grande partie de la garantie du créancier sans le consentement de celui-ci. Une juridiction, généralement mieux inspirée dans la défense des intérêts ouvriers, semble même s'être particulièrement émue de ces critiques, qui l'ont conduite à décider, qu'aucas de départ de l'ouvrier, si le patron se trouve encore son créancier à raison d'avances en espèces qu'il lui aurait consenties, il a le droit de compenser le salaire par lui dû avec sa créance même au delà du dixième prévu par l'article, et s'il le faut jus-

1. Deschamps. *La réforme de la saisie-arrêt des salaires*, p. 94, note.

qu'à concurrence de la totalité de ce salaire. Il convient notamment de citer en ce sens deux décisions : l'une du juge de paix de Narbonne, l'autre de celui du canton de Laroque-Timbaut (Lot-et-Garonne) (1). Ce dernier, d'ailleurs, prétend assimiler à des avances en espèces les dommages-intérêts prononcés au profit du patron contre l'ouvrier, et en conclut que, comme elles, ils doivent être compensés en totalité ou jusqu'à concurrence avec le montant du salaire.

On s'est ingénié à justifier cette jurisprudence. « Il est certain, écrit M. Pabon, que tant que l'employé ou l'ouvrier est au service du patron, si celui-ci fait des avances en espèces, le patron ne peut retenir, lors des échéances du salaire pour se couvrir de ses avances, que le dixième de ce qui est dû à l'employé ou à l'ouvrier. Sur ce point, les termes de l'article 5 de la loi du 12 janvier 1895 sont clairs et formels. Mais lorsque l'employé ou l'ouvrier a quitté le service du patron, celui-ci peut-il compenser ce qu'il doit à l'employé ou à l'ouvrier avec la somme que lui doit ce dernier ? L'affirmative nous paraît certaine, parce que l'article 5 de la loi du 12 janvier 1895, en autorisant le patron à retenir à son ouvrier ou employé des dixièmes successifs pour se payer de ses avances, suppose néces

1. *Journ. des juges de paix*, 1906, p. 105 et s. sans date pour celui de Narbonne. Jugement de Laroque-Timbaut, *eod. loc.*, 1906, p. 282.

sairement que l'employé ou l'ouvrier est toujours au service du patron, car il est évident que, si le contrat de louage de services a cessé, le patron se trouve dans l'impossibilité de retenir des dixièmes successifs pour rentrer dans ses avances. Par conséquent, l'article 5 susvisé n'est pas applicable au cas de cessation du contrat de louage de services et dès lors le droit commun reprenant son empire, la compensation s'opère de plein droit entre la créance du patron et la somme qu'il reste à devoir à son employé ou ouvrier (1).»

Quelle que soit l'autorité attachée à l'opinion de M. Pabon, nous ne croyons pas pouvoir nous y rallier et admettre semblable jurisprudence. Celle-ci, en effet, méconnaît absolument les dispositions on ne peut plus claires de la loi de 1896, et notamment de son article 5 qui ne saurait prêter à aucune ambiguïté comme le remarque justement le tribunal civil de Narbonne du 7 février 1905 qui a, sur appel, infirmé le jugement de paix précité. Les travaux préparatoires, au surplus, indiquent bien que si pour une raison ou pour une autre, l'ouvrier quitte le patron, celui-ci devient un créancier ordinaire pouvant saisir-arrêter le salaire de son ancien ouvrier, mais jusqu'à concurrence du dixième saisissable seulement, entre les mains de son nouveau maître. Au cas où l'ouvrier quitte l'atelier, dit M. Pabon, le droit commun reprend son

1. *Journ. des juges de paix*, 1906, p. 105, note.

empire et il en conclut que la compensation s'opère pour la totalité de la créance patronale. Il y a là évidemment une erreur, car il oublie qu'aux termes de l'article premier de la loi, le salaire est insaisissable pour les neuf dixièmes et par suite incompensable pour la même quotité comme nous l'avons vu. Ainsi, en tout état de cause et de quelque façon que l'on raisonne, on doit reconnaître que le patron ne peut avoir d'autres droits sur le salaire de son ouvrier-débiteur d'avances en argent qui le quitte, que ceux d'un créancier ordinaire.

D'ailleurs, s'il n'en était pas ainsi, et si l'on admettait la possibilité d'une compensation totale du salaire, ce serait vouloir faire revivre les anciens abus. Le patron peut-il compenser totalement ce qu'il doit à l'ouvrier pour le travail que celui-ci a fourni, avec ce qui lui est dû à lui-même, au cas de départ de l'ouvrier, celui-ci va se trouver sans ressources jusqu'à ce qu'il ait touché son salaire dans le nouvel établissement où il est embauché. Cela représente huit jours de privations au moins, en admettant qu'il trouve immédiatement du travail, plusieurs semaines peut-être s'il ne peut s'embaucher tout de suite. Ainsi tout départ volontaire ou forcé de l'usine du patron-créancier va représenter pour l'ouvrier-débiteur une période de misère qui le fera hésiter à donner congé avant de s'être entièrement libéré, ce qui

sera peut-être fort long. En un mot, admettre la compensation, c'est enlever à l'ouvrier une partie de cette indépendance que le législateur de 1895 a voulu lui assurer. N'y aurait-il que cette raison de fait, sans les motifs juridiques sérieux que nous avons exposés plus haut, que nous l'estimerions à elle seule suffisante pour nous faire rejeter la théorie de M. Pabon.

CHAPITRE V

DES RETENUES INDEMNITAIRES

Qu'il s'agisse des retenues pour avances en fournitures interdites par l'article 4 de la loi du 12 janvier 1895, sauf exceptions limitativement énumérées, ou de prélèvements exercés par le patron sur le salaire de son ouvrier à raison d'avances en espèces qu'il lui a consenties et réglementés par l'article 5 de la loi qui ne les permet que jusqu'à concurrence du dixième, sauf au cas prévu par le paragraphe 3 de l'article 4, toutes les retenues dont parle la loi ont leur origine dans une prestation consentie par le patron à son ouvrier et qui l'en constitue créancier. En pratique, il s'en faut cependant que toutes les fois que l'ouvrier est débiteur de son patron, ce soit à raison d'un service que celui-ci lui a rendu. Fréquemment la créance patronale a pris naissance dans un acte volontaire ou involontaire de l'ouvrier qui a causé ou est supposé avoir causé un préjudice au patron et dont ce dernier

est en droit d'obtenir réparation, sauf forme de dommages-intérêts.

En présence du silence sous lequel la loi de 1895 a passé les retenues indemnitaires, faut-il croire qu'elle a voulu, par un oubli intentionnel, permettre au patron de recouvrer intégralement sur le salaire à l'aide de prélèvements, qu'il peut fixer à sa guise, les dommages-intérêts auxquels il peut avoir droit. En d'autres termes, en présence du silence des textes, faut-il admettre que le principe de la non-compensation ne saurait s'appliquer quand il s'agit de prélèvements destinés à indemniser le patron d'un préjudice que lui a causé son ouvrier. Avant de répondre, il convient de voir ce que sont les indemnités que l'ouvrier peut devoir à son patron et d'étudier les cas où celui-ci peut demander des-dommages intérêts à son employé.

Si nous mettons à part les retenues pour cause de retard ou d'absence, qui tiennent à la fois de l'amende, en ce que comme elle, elles ont souvent un caractère disciplinaire et correspondent rarement en fait à un préjudice égal à leur montant, et des retenues indemnitaires en ce qu'on peut y voir le remboursement par l'ouvrier au patron du travail qui n'a pas été réellement fait, on peut en fait ramener à deux les actes de l'ouvrier de nature à donner lieu à des dommages-intérêts de sa part envers le patron : malfaçons

ou détériorations dans l'exécution du travail et brusque cessation du travail.

PREMIÈRE SECTION

DES INDEMNITÉS POUR MALFAÇONS OU DÉTÉRIORATIONS.

La qualité des produits et leur conservation intéresse tout à la fois le patron et la société. La négligence, l'incapacité de l'ouvrier, parfois sa mauvaise volonté peuvent, en détériorant les instruments de travail mis à sa disposition, en gaspillant la matière première, en « sabotant » l'ouvrage, causer au patron un préjudice considérable, conduire son entreprise à la ruine, le réduire à la faillite (1). D'autre part, l'intérêt de la collectivité peut être gravement lésé par les mêmes causes. De ce que les produits mis en circulation n'ont pas été faits avec tout le soin voulu, qu'ils

1. Il convient de rappeler à ce sujet l'histoire de ce malheureux entrepreneur de transports acquitté en 1910 par la Cour d'assise de la Seine. Ses palefreniers croyant avoir à se plaindre de lui, n'imaginèrent rien de mieux que de saboter son écurie, en faisant boire ses chevaux dans des seaux où ils avaient au préalable pris soin de faire boire un cheval atteint de la morve. En peu de temps cet entrepreneur perdit toute son écurie, fut réduit à la faillite et, perdant la tête de son malheur, fit une fausse traite pour essayer de se sauver de la faillite, du déshonneur. La supercherie découverte, il fut poursuivi devant le jury qui l'acquitta après avoir fait une collecte en sa faveur. Quant aux ouvriers causes de sa ruine, ils ne furent jamais poursuivis au criminel. Intenter contre eux une action civile était inutile car ils étaient insolvable.

renferment des imperfections intentionnelles ou non plus ou moins nombreuses, il en résulte qu'ils ont une moindre valeur, d'où perte de richesse pour la société et ils peuvent être un danger pour les tiers qui en usent et provoquer dans certains cas de terribles catastrophes.

Notre droit demande à l'ouvrier chargé d'un travail d'y apporter tous les soins d'un bon père de famille, de même qu'à la garde ou à l'entretien des outils ou des matières premières qui lui ont été confiés pour l'exécution de ce travail. C'est là une des conséquences du caractère de disposition générale reconnu par la doctrine et la jurisprudence à l'article 1137 du Code civil. Bien que celui-ci se trouve dans la section relative aux obligations de donner, on est d'accord généralement pour l'appliquer aussi aux obligations de faire et voir en lui la règle générale « qui détermine la responsabilité du débiteur en matière de contrats ». Par suite, et à défaut de textes spéciaux contenant dérogation en sa faveur à la règle générale, l'ouvrier se trouve soumis aux dispositions de cet article. Il est donc responsable envers le patron qui lui a confié un travail à exécuter de sa faute même légère et on est en droit de lui demander des dommages intérêts à moins qu'il ne fasse la preuve que les malfaçons ou les détériorations qui lui sont reprochées proviennent soit d'un cas de force majeure,

soit d'un vice de l'outillage ou d'un défaut de la matière première qui lui ont été confiés par le patron (1).

A quel moment le patron peut-il réclamer l'indemnité pour malfaçons ? Avant la réception du travail. Celle-ci couvre les risques et les malfaçons et libère l'ouvrier. Il se peut cependant que les vices soient cachés. Que décider en pareil cas ? Il semble qu'à moins que la réception ait été surprise par dol, elle couvre toujours les malfaçons que celles-ci soient apparentes ou cachées. C'est la conclusion qu'il convient de tirer de la disposition de l'article 1790 du Code civil qui décide qu'au cas où l'ouvrier fournissant seulement son travail ou son industrie « si la chose vient à périr, avant que l'ouvrage ait été reçu et sans que le maître ait été en demeure de le vérifier, l'ouvrier n'a point de salaire à réclamer, à moins que la chose n'ait péri par le vice de la matière ». La réception, la vérification du travail par le patron dégagent donc l'ouvrier. Sa responsabilité est désormais à couvert, tant pis pour l'industriel s'il a commis une erreur, s'il s'est trompé. Ce n'est que justice.

D'ailleurs s'il n'en était pas ainsi, dans quel délai le patron devrait-il faire sa réclamation. La prescription de dix ans établie par l'article 1792 du Code

1. Grenoble, 18 juin 1869. S. 70. 2. 67.

civil dans ses termes mêmes ne vise que les édifices et se trouve seulement applicable aux architectes et entrepreneurs (1). D'autre part il est impossible d'admettre la prescription trentenaire. Elle s'appliquerait, en effet, à des meubles et se trouverait être de beaucoup supérieure à celle concernant les immeubles. Ce serait absolument illogique.

MM. Aubry et Rau prétendent toutefois qu'il y aurait lieu d'appliquer par analogie aux malfaçons non apparentes l'article 1648 du Code civil sur les vices rédhibitoires en matière de vente. Le patron pourrait donc, pensent-ils, réclamer une indemnité pour les malfaçons cachées, même après réception de l'ouvrage, à condition cependant de former sa demande dans un délai assez bref que le juge apprécierait souverainement. Pour ingénieux que soit ce système, il nous semble difficile de l'admettre. L'article 1648 ne s'applique qu'à la vente, ainsi que l'indique sa place dans le paragraphe relatif à « la garantie des défauts de la chose vendue ». En vain voudrait-on prétendre que l'ouvrier vend son travail à son patron et se trouve par suite tenu de le garantir des défauts cachés que peut contenir ce travail. Le Code ne voit pas, dans le contrat qui lie l'employeur à l'employé, un contrat de vente par lequel le pre-

1. Cass., 12 fév. 1868. S., 1868. 1. 208.— Rennes, 18 juillet 1882. S., 1883. 2. 248.

mier se rend définitivement maître du travail ou de l'industrie du second, mais un contrat de louage, essentiellement passager (art. 1780) aux termes duquel l'employé loue ses services à un maître contre rémunération. On ne saurait donc invoquer ici l'article 1648.

Ainsi c'est avant d'avoir reçu le travail ou les instruments et matières premières qu'il a prêtés que le patron, sauf au cas de dol, peut demander une indemnité de malfaçon ou détérioration à son ouvrier. Mais peut-il réclamer à tout ouvrier indistinctement ? Il serait souverainement injuste et profondément illogique que l'ouvrier travaillant sous la direction immédiate du patron ou de ses agents, sous leur surveillance de tous les instants, dans un atelier où ils se trouvent avec lui, puisse être tenu d'indemniser le chef d'industrie pour les malfaçons qui se rencontrent dans son travail ou les détériorations survenues à l'outillage ou aux matières premières. Ces malfaçons ou détériorations ne peuvent en effet provenir que de trois causes : vice de l'outillage ou de la matière première, incapacité de l'ouvrier, négligence ou mauvaise volonté de sa part. Dans le premier cas, outillage et matières premières étant fournis par le patron, l'ouvrier, d'après le Code lui-même, ne saurait être responsable. Pour le second cas, c'est au patron de se rendre compte de la capacité professionnelle

de l'ouvrier qu'il embauche. Celui-ci travaille sous ses yeux, il n'a qu'à le prendre à l'essai et à le congédier au bout de la période d'essai si son travail ne donne pas satisfaction. Mais s'il le garde, en bonne logique comme en bonne justice, il n'a qu'à s'en prendre à lui-même du préjudice que peut lui causer l'incapacité de son ouvrier. Restent les malfaçons et détériorations causées par la négligence ou la mauvaise volonté de l'ouvrier. Elles supposent toujours un défaut de surveillance de la part du chef d'industrie ou de ses préposés pendant l'exécution du travail. Il n'est donc que juste encore ici que le patron supporte le préjudice causé et ne puisse se faire indemniser, à moins toutefois qu'il y ait de la part de l'ouvrier l'intention formelle de nuire, un délit de « sabotage » bien caractérisé.

Pour ces raisons, la jurisprudence décide que seuls les ouvriers travaillant en dehors de la surveillance du patron ou de ses préposés, loin de l'atelier ou du chantier, peuvent être considérés comme responsables des malfaçons ou détériorations (1). Ainsi les seuls, pour lesquels la loi conserve toute sa sévérité et maintient le principe de la responsabilité complète, ce sont les ouvriers à domicile. C'est une nouvelle misère

1. Cass., 1867. S. 68. 1. 208. — Trib. de Com. de Nantes, 9 février 1889. *Journ. du Dal.*, 89, p. 268. — Cass., 15 février 1892. S. 93. 1. 143.

ajoutée à leurs autres maux. Et il est singulièrement triste de constater que toute notre législation aboutit en somme à faire peser sur les plus malheureux et les plus misérables des ouvriers français une responsabilité dont elle décharge les autres plus fortunés.

Et d'ailleurs cette responsabilité est d'autant plus lourde que dans la pratique c'est le patron qui lui-même fixe d'office et à son bon plaisir l'indemnité qu'il prétend lui être due pour les malfaçons dont il se plaint ou les détériorations qu'il prétend avoir été causées à l'outillage ou aux matières premières. Dix pour cent des contestations portées devant les conseils de prud'hommes sont relatives aux retenues pour malfaçons. Mais ce n'est certainement qu'une infime minorité des ouvriers qui ose résister au bon plaisir patronal. Les autres se taisent de crainte de perdre leur place ou de faire des frais. Et leur silence permet les pires injustices. Ne voit-on pas dans certaines maisons de confection, l'oubli d'un fil laissé par mégarde sur une jupe ou un vêtement, un bouton mal mis, un pli mal formé considéré comme une malfaçon tellement grave, que l'on ne paie à l'ouvrière que la moitié ou le quart de ce qui lui est dû, le surplus retenu à titre d'indemnité pour malfaçon par le commerçant.

Au surplus, pourquoi celui-ci se gênerait-il ? En l'état actuel de notre législation, aucune limite n'est

fixée au montant des retenues que peut faire le patron sur le salaire en invoquant malfaçons ou détériorations. En dehors de quelques dispositions éparses et s'appliquant à des cas spéciaux, l'arbitraire est absolu (1).

C'est pour mettre fin à une situation devenue intolérable et aux abus signalés chaque jour, que le 29 mai 1890, M. Ferroul, député socialiste, déposait sur la tribune de la Chambre une proposition de loi dont l'article premier était ainsi conçu :

Il est formellement interdit à tout patron ou employeur de se faire justice lui-même des dommages qu'il pourrait encourir du chef de ses ouvriers.

C'était la suppression pure et simple des retenues pour malfaçons. La commission chargée d'examiner le projet de loi ne crut pas devoir maintenir semblable défense. Et la Chambre des députés adoptait le 5 novembre 1892 un projet de loi sur les règlements d'atelier interdisant par son article 2 toute retenue

1. Loi du 15 fructidor an IV sur la police des papeteries. Art. 6. — S'il arrivait qu'un ouvrier pour forcer le fabricant à le congédier avant le temps, gâtât son ouvrage par sa mauvaise volonté, et qu'il en fût convaincu tant par la comparaison de ses autres ouvrages, que par la déposition des autres ouvriers travaillant dans le même moulin, il sera condamné, outre le dédommagement, à la même peine que s'il avait quitté le fabricant sans congé. Voy. aussi Règlement du Conseil des prud'hommes de Lyon. Art. 16. — Quelque défectueuse que soit la fabrication d'une étoffe, le fabricant ne peut en réduire la façon de plus de moitié.

sur les salaires, soit sous le nom d'amendes, soit autrement, mais faisant exception pour les retenues pour malfaçon :

Art. 3. — Les déductions de solde pour le travail défectueux dit malfaçon ou détérioration de matières premières, ne doivent pas être considérées comme amendes mais comme des dommages-intérêts et sont, en cas de contestation, portées devant le Conseil des prud'hommes ou à son défaut, devant le juge de paix.

Le 27 avril 1894, adoptant un projet de loi devenu depuis la loi du 7 décembre 1909, sur le paiement des salaires le Sénat, dans l'article 4 de ce projet, maintenait la distinction établie par la Chambre entre les amendes et les retenues pour malfaçons. Cependant, alors que le projet adopté par la Chambre interdisait d'une façon absolue les amendes, celui du Sénat se contentait de les réglementer. Il ajoutait en outre que les retenues pour malfaçons au cas où il y aurait contestation entre le patron et l'ouvrier seraient soumises à l'appréciation des tribunaux conformément au droit commun, alors que le projet de la Chambre donnait compétence exclusive aux prud'hommes et à leur défaut au juge de paix. La question des malfaçons s'est ainsi trouvée intimement liée à celle de la suppression ou de la réglementation des amendes. La Chambre tenant pour la suppression, le Sénat pour la réglementation, l'entente ne put se faire et d'un com-

mun accord, pour pouvoir voter la loi du 7 décembre 1909, l'article 4 du projet sénatorial s'occupant des amendes et des retenues pour malfaçons fut disjoint. En fait, la situation n'a donc pas changé. Il n'y a rien de fait et aucune réglementation, aucune mesure n'existe à l'heure actuelle susceptible d'empêcher des abus, hélas trop fréquents.

Il serait donc à désirer qu'un accord intervienne le plus tôt possible entre les deux Chambres. Une réglementation limitant l'importance des indemnités pour malfaçons ou détérioration s'impose, avons-nous vu, pour empêcher des patrons peu scrupuleux de commettre de véritables vols aux dépens de leurs employés sous le fallacieux prétexte de s'indemniser du préjudice des moins certain. Mais, croyons-nous, le législateur aurait tort de limiter à cela son intervention, il conviendrait encore de modifier le principe même de la responsabilité.

En l'état actuel, l'ouvrier est responsable même de sa faute légère. Les malfaçons qui lui sont reprochées proviennent-elles de son incapacité, il est responsable. Sont-elles le résultat d'une négligence même minime, d'une distraction d'un instant, il en doit encore réparation. De même si elles proviennent d'un acte raisonné voulu par lui.

Il conviendrait, croyons-nous, de le décharger d'une pareille responsabilité. Il est singulier, alors que la jurisprudence admet que, dans les professions libé-

rales, pour la médecine notamment (1), la faute lourde seule engage la responsabilité de son auteur, l'ouvrier au contraire est tenu même de sa simple faute.

Les malfaçons proviennent-elles de l'incapacité de l'ouvrier, il semble difficile, même celui-ci travaillant en dehors de la surveillance immédiate du patron, de permettre à celui-ci de se faire indemniser. Dès le début, lors de la réception des premiers travaux exécutés, il a pu certainement apprécier la valeur du nouvel embauché. S'il l'a gardé, il est supposé être satisfait et dès lors il ne doit être en droit de réclamer une indemnité pour malfaçons ou détérioration qu'autant qu'il pourra établir que ce n'est que par suite de manœuvres dolosives de la part de l'ouvrier, destinées à le tromper sur la valeur professionnelle, qu'il s'est décidé à le garder (2).

Quant aux imperfections dans le travail dues à une distraction ou une faute légère du travailleur, il

1. Sur la responsabilité médicale, voyez l'intéressante et très documentée conférence de M. Colin : « La responsabilité professionnelle des chirurgiens et médecins », *Presse médicale*, n° 25, mars 1911. — Voyez aussi trib. civ. de la Seine, 10 mai 1911.

2. D'ailleurs, à ce point de vue, pourquoi la loi ne considérerait-elle pas le premier mois ou les quinze premiers jours après l'embauchage comme une période d'essai pendant laquelle la partie mécontente pourrait rompre le contrat de travail sans être tenue à indemnité ? Cf. loi du 22 février 1851, art. 14 et projet sur le contrat de travail, 2 juillet 1906-art. 50.

semble bien rigoureux de lui en faire porter la responsabilité. Fournir un travail toujours avec la même régularité et la même perfection est chose impossible au point de vue purement physique. Trop surmenée, la machine humaine, comme toute machine, plus que toute autre, se détraque. L'expérience est là pour nous le dire. Le travail fait en fin de semaine est inférieur et en quantité et en qualité à celui du début. Avoir toujours la même attention, apporter toujours le même soin à la tâche que l'on accomplit, est chose matériellement impossible. Comment, dans ces conditions, expliquer la sévérité de notre Code envers le salarié. Jadis, encore, on pouvait peut-être l'admettre. Moins bousculé que le travailleur de nos jours, celui de 1800 avait plus de temps, plus de tranquillité pour exécuter sa tâche dans le petit atelier où il tissait en famille sur un vieux métier qui était souvent sa propriété. Il pouvait donc prêter une attention plus soutenue à son travail et l'on était en droit de se montrer sévère si, par suite d'une faute de sa part, même légère, son œuvre renfermait quelque tare. Mais est-il logique, est-il même juste de demander la même perfection dans son travail à l'ouvrier de nos jours, entraîné dans la bousculade de notre vie contemporaine, qui doit souvent, coûte que coûte, accomplir une tâche fixée d'avance, imposée par un patron qui distribue le travail sans

pouvoir, par la force des choses, se rendre compte exactement de la résistance de chacun. « Le progrès technique a sans doute d'ordinaire pour effet de réduire l'effort musculaire demandé à l'ouvrier ; mais aux dires de gens compétents, il suppose souvent une attention plus soutenue, une plus grande dépense de force nerveuse. C'est l'évidence même lorsque ce progrès technique conduit à confier à l'ouvrier la surveillance d'un plus grand nombre de machines (1). » Donc première raison pour admettre que l'ouvrier ne doit pas être tenu vis-à-vis du patron des imperfections dues à une faute légère.

Autre motif, la conception moderne du risque professionnel. Toute personne qui entreprend un commerce, crée une industrie, fonde une maison, sait qu'elle a à compter avec divers accidents inhérents à la profession qu'elle exerce : machines avariées, marchandises perdues ou abîmées, matières premières détériorées, etc. De nos jours cette conception du risque professionnel s'est étendue à toute charge pouvant résulter du caractère de l'entreprise, à tout événement fâcheux et fortuit, qui doit un jour arriver forcément dans une maison analogue. Le risque professionnel comprend ainsi depuis 1898 la responsabilité pour le patron des accidents survenus en cours

1. Raoul Jay, *la Protection légale des travailleurs*, 2^e éd., p. 145.

de travail à ses ouvriers. A moins qu'il n'y ait faute intentionnelle ou même inexcusable de la part de la victime, le chef d'industrie est tenu pour responsable par le seul fait qu'il a employé son ouvrier à un travail où il pouvait y avoir un danger quelconque. Pourquoi ne pas appliquer la même conception du risque professionnel quand il s'agit de malfaçons ou de détériorations ? N'y a-t-il eu qu'une faute légère de l'ouvrier, pourquoi l'en rendre responsable ? Il est dans l'ordre des choses que fatalement, malgré tout le soin apporté au travail, faute semblable se produise, elle est inévitable. Le patron le sait. Il a donc pu en prévoir les effets et les faire rentrer dans les aléas que devra courir son entreprise.

L'ouvrier ne saurait donc être tenu que de sa faute lourde inexcusable. Toute malfaçon ou détérioration n'ayant pas sa cause dans une faute de cette nature doit rester à la charge du chef d'industrie, qui ne saurait en toute équité en demander réparation à son salarié. Et à ce point de vue, l'article 42 du projet de loi du 2 juillet 1906 sur le contrat de travail nous paraît absolument insuffisant.

Pendant l'exécution du contrat de travail, dispose-t-il, l'employé est tenu : 1° d'accomplir sa tâche avec soin en se conformant aux ordres et instructions de l'employeur et de ses représentants ; 2°... ; 3°...

Il doit restituer en bon état à l'employeur les matières

premières non utilisées ainsi que les instruments ou objets quelconques qui lui ont été confiés. Toutefois il n'est tenu compte ni des détériorations et de l'usure dues à l'usage normal de ces objets, ni du cas fortuit et de la force majeure.

C'est la confirmation pure et simple de l'état de choses actuel.

Plus avancées, certaines législations étrangères sont entrées résolument dans la voie de la réglementation des indemnités ou retenues pour malfaçons et même de la limitation en faveur de l'ouvrier du principe de la responsabilité.

Au premier rang de ces législations, il convient de citer celle de Hongrie. Partant du même point de vue que M. Ferroul dans son projet de 1890, la loi hongroise n'admet pas que le patron puisse se faire justice à lui-même et, tout à la fois législateur, juge et partie, puisse condamner son ouvrier à lui verser une indemnité si minime soit-elle. C'est ainsi que la loi hongroise du 4 février 1898, s'occupant des rapports entre maîtres et ouvriers agricoles, décide :

Art. 41. — Le maître a le droit de retenir le salaire, les autres prestations, les dépôts de garantie et les effets mobiliers des ouvriers jusqu'à concurrence du dommage qu'ils lui ont causé, à la condition d'intenter l'action en indemnité devant l'autorité compétente dans les trois jours

de la retenue. Il ne peut exercer cette retenue pour d'autres réclamations ou créances.

Ainsi les abus se trouvent sérieusement empêchés. La crainte, pour le patron, d'avoir à aller devant le tribunal administratif si la somme qu'il réclame est inférieure à 100 couronnes, devant les tribunaux ordinaires si elle est supérieure, l'engage à ne pas formuler de réclamations injustifiées ou exagérées s'il ne veut pas supporter les frais de la querelle. D'autre part, la publicité donnée aux agissements du patron par les débats judiciaires, lui conseille de ne pas avoir de procès scandaleux. De toute façon, enfin, l'intervention judiciaire est une sérieuse garantie pour l'ouvrier contre les indemnités majorées et les retenues arbitraires. Du reste, cette mesure a donné de tels résultats dans la pratique, que le législateur hongrois n'a pas hésité à la reprendre dans diverses autres lois.

En Autriche, la réduction est admise sur le salaire quand le travail renferme des malfaçons, mais à la condition que cette cause de retenue soit mentionnée au règlement d'atelier. Par dérogation toutefois à cette règle, la loi autrichienne du 28 juillet 1902, sur les ouvriers des chemins de fer, adoptant la théorie que nous avons exposée plus haut, des malfaçons devant être comprises dans le risque professionnel, défend au patron toute retenue de salaire pour ce

motif. C'est peut-être, en cette matière, le texte le plus hardi de toute la législation européenne.

Dans les autres pays on s'est généralement montré moins avancé. La nouvelle loi hollandaise sur le contrat de travail autorise les retenues pour malfaçons. Toutefois son article 1637 *o* dispose :

A raison d'un même fait, l'employeur ne peut percevoir une amende et en même temps réclamer une indemnité.

On en comprend facilement la raison. Il convient d'ailleurs de remarquer que la jurisprudence française aboutit en fait à défendre également ce cumul, puisqu'elle interdit au patron de réclamer une indemnité pour détérioration ou malfaçon à l'ouvrier travaillant sous ses ordres et sous sa surveillance.

En Suisse et en Allemagne les retenues pour malfaçons sont également admises. Dans ces deux pays cependant la réclamation du patron n'est reçue qu'autant que malfaçon ou détérioration sont portées dans le règlement d'atelier parmi les causes de retenues.

La loi belge du 10 mars 1900 sans restreindre le principe et l'étendue de la responsabilité de l'ouvrier, qui reste, somme toute, la même depuis sa promulgation, que sous l'empire du Code civil, a surtout visé à limiter les effets de la responsabilité encourue par l'ouvrier du fait de sa faute, s'efforçant d'empêcher les réductions excessives de salaire.

Art. 8. — L'ouvrier a l'obligation de restituer en bon état au chef d'entreprise les outils et les matières premières restées sans emploi qui leur ont été confiées.

Il répond de sa faute en cas de malfaçons, d'emploi abusif de matériaux, de destruction ou de détérioration de matériel, outillage, matières premières ou produits.

Les indemnités ou dommages-intérêts dus de ce chef et fixés par l'accord des parties ou par décision de justice ne pourront être retenus sur le salaire qu'à concurrence du cinquième de la somme payable à chaque échéance, sauf dans le cas où l'ouvrier aurait agi par dol ou mettrait volontairement fin à son engagement avant la liquidation de l'indemnité.

Art. 9. — L'ouvrier n'est tenu ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose ni de la perte qui arrive par cas fortuit (1).

Il n'est plus tenu des malfaçons après la réception de l'ouvrage.

Ce dernier paragraphe tranche une des questions les plus discutées sous l'empire du Code civil. Comme il ne fait aucune distinction entre les malfaçons qu'elles soient apparentes ou non, il faut en conclure qu'elles sont toutes couvertes indifféremment par la réception de l'ouvrage, et des matières premières ou des outils s'il s'agit de détériorations.

Pour le patron les règles sont d'ailleurs les mêmes. D'après l'article 13 il est tenu de veiller en bon père

1. Comparez avec projet français, art. 42, § 3.

de famille à la conservation des outils de l'ouvrier et ne peut en aucun cas les retenir. Il est en outre responsable des malfaçons causées par l'outillage défectueux ou les matières premières de mauvaise qualité qu'il a pu fournir. Et pour être certain que cet article ne sera pas tourné ou éludé d'une façon ou d'une autre le législateur a pris le soin de déclarer nulle toute convention contraire.

SECTION II

DES INDEMNITÉS POUR BRUSQUE CESSATION DU TRAVAIL

Le travail peut ne pas être seulement mal fait, il peut encore ne pas être fait du tout. L'imperfection de l'ouvrage en en diminuant la valeur peut causer et cause en fait à l'industriel un préjudice qui, s'il se reproduit fréquemment, est de nature à lui causer un tort considérable et à compromettre l'avenir de l'entreprise. Mais que dire, au cas où la fabrication au lieu d'être seulement imparfaite, cesse totalement, au cas où la production est brusquement arrêtée. Plus de produits, plus de vente, plus d'argent, des frais généraux qui continuent cependant à courir, une clientèle que l'on ne peut satisfaire et qui se retire, c'est la ruine des petites entreprises dont les réserves et le crédit sont limités, des difficultés sans nombre et des pertes énormes pour les autres. Il y a

donc intérêt majeur pour l'industriel à être assuré de la continuité du travail et à tout le moins prévenu à l'avance pour le cas où il viendrait à cesser afin de pouvoir prendre ses dispositions. Et si l'employé rompt brusquement le contrat de travail, soit à la suite d'une décision collective, soit par la seule volonté, sans respecter les délais de prévenance établis par l'usage ou stipulés dans l'acte, la convention qui le lie au patron et sans que cette rupture soit justifiée par des circonstances ou des faits prévus par la loi, le règlement d'atelier ou l'usage, il est bien évident, que conformément au droit commun, il peut être tenu à des dommages-intérêts envers le patron.

Malheureusement notre législation est on ne peut plus incomplète sur la question de la rupture du contrat de travail. Si nous laissons de côté quelques textes s'appliquant à des cas particuliers, comme celui de la loi du 22 février 1851 relative à l'apprentissage qui indique, dans ses articles 14 et suivants, les cas dans lesquels peut être résolu le contrat d'apprentissage, la loi du 18 juillet 1901 garantissant leur travail et leur emploi aux réservistes et territoriaux appelés à faire leur période d'instruction militaire, et celle du 27 novembre 1909 garantissant leur travail ou leur emploi aux femmes en couches, le seul que nous ayons sur cette question est l'article 1780 du Code

civil complété par la loi du 27 décembre 1890.

Que dit-il ?

Le louage de services fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes.

Néanmoins, la résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages-intérêts.

... Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

On ne peut trouver texte plus incomplet. Aucune disposition indiquant les cas dans lesquels le contrat peut être considéré comme rompu à tort. Aucune indication non plus des causes licites de rupture. Le législateur n'a pas indiqué davantage quelle durée devait avoir le délai de prévenance, s'en remettant sur ce point, comme sur beaucoup d'autres, aux usages locaux si souvent difficiles à connaître. Enfin, si les alinéas 3 et 5 établissent le principe du droit à des dommages-intérêts pour chacune des parties contractantes au cas où l'une d'entre elles rompt le contrat, il semble bien que le législateur dans l'alinéa 4 perdant de vue le cas où la rupture provient du fait l'ouvrier, se préoccupe uniquement des circonstances pouvant servir à fixer l'indemnité due à celui-ci lorsque la rupture est causée par le patron.

Ainsi l'article 1780 nouveau se réduit en somme à déclarer d'ordre public le droit pour chacune des parties de demander à l'autre des dommages-intérêts au cas de rupture du contrat de travail, sans respecter le délai de prévenance établi par l'usage ou stipulé dans la convention. Il ne leur est pas possible d'y renoncer par avance et la loi déclare nulle toute convention dans ce sens. Cette prohibition n'empêche pas cependant les parties de fixer d'accord et par avance le chiffre de l'indemnité, et la jurisprudence reconnaît la validité de semblable accord, pourvu qu'il n'ait pas le caractère d'une entente frauduleuse destinée à tourner purement et simplement la loi, en empêchant l'une des parties, généralement l'ouvrier, de demander l'indemnité à laquelle il peut avoir droit (1). Par suite est valable la clause du contrat de travail par laquelle l'ouvrier s'engage envers son patron à lui verser une somme fixée à forfait au cas de brusque départ. Aussi, lorsqu'un règlement d'atelier accepté par les parties stipule expressément que tout ouvrier qui, dans la huitaine de son entrée, abandonne sans préavis l'établissement, est passible d'une retenue égale au salaire d'une journée de travail; un Conseil de prud'hommes ne peut à cette indem-

1. Cassation, 15 fév. 1899. *Pandectes franç.*, 1899. I. 250. — 21 mars 1900. *Gaz. du Trib.*, n° 26, mars 1900. — 12 et 18 mars 1902. *Gazette du Palais*, 31 mai 1902. — Lyon, 10 mai 1898. *Mon. jud. de Lyon*, 28 juin 1898; Cass., 19 juin 1911. *Bull. off. du Travail*, 1911, p. 707.

nité en substituer une autre, arbitrairement fixée au salaire d'une demi-journée de travail. Il s'agit d'une convention valable tenant lieu de loi entre les parties. Par suite, en agissant ainsi et en méconnaissant l'entente intervenue entre l'ouvrier et le patron, le juge a violé l'article 1134 du Code civil et sa décision doit être cassée (1).

Allant encore plus loin, la jurisprudence admet que, d'un commun accord, employeur et employé peuvent déroger aux usages, et, au lieu de fixer une indemnité à forfait au cas de rupture du contrat de travail sans respecter le délai-congé, supprimer purement et simplement tout délai de prévenance ou le diminuer (2). Et semblable clause est valable et les tribunaux l'appliquent dans toute sa rigueur, estimant qu'au cas de convention supprimant le délai-congé, l'une des parties peut signifier à l'autre la rupture du contrat de travail à l'improviste et quitter immédiatement l'atelier ou refuser à l'autre tout travail aussitôt l'avis du rupture (3).

1. Cass. civ., 22 fév. 1909. *Revue des conseils de prud'hommes*, 1909, p. 335. — Cas., 17 janvier 1906. *Pand.*, 1907. I. 253.

2. Cass. 6 nov. 1895. D. 96. I. 286. — 9 juin 1896. D. 97. I. 106. — 15 fév. 1899. — 21 mars 1900. — 10 et 18 mars 1902 précités. — 15 et 17 janvier 1906. D. 1906. I. 241 et note. — 16 et 18 juillet 1906. D. 1906. I. 503. — 18 déc. 1907. *Journ. des Just. de paix*, p. 126, et note Cass. civ., 7 mars 1911. *Bul. off. du Travail*, 1911, p. 354.

3. Cassation, 17 juin 1907. *Gaz. du Trib. du Midi*, n° 27, sept. 1907 et S. 1907. *Supplément*, p. 68. — En l'espèce un Conseil

Cette jurisprudence a conduit à des abus regrettables. La suppression de tout délai-congé est devenue une clause de style dans les règlements d'atelier et le brusque renvoi un usage dans certaines industries. Ceci explique le pourcentage vraiment énorme que représentent parmi les demandes soumises aux conseils de prud'hommes celles en indemnités pour brusque renvoi. A Paris, 70 o/o des affaires jugées par les prud'hommes n'ont d'autre cause que le brusque renvoi. A Reims on arrive à 90 o/o et Roubaix suit de près avec 80 o/o.

De nombreux conseils de prud'hommes se sont émus de cette situation si préjudiciable à l'ouvrier qui peut se trouver à l'improviste et sans aucun avis jeté à la porte de l'atelier, sans travail et sans avoir eu le temps de chercher une place nouvelle. C'est ainsi que dans une réunion mixte des conseillers prud'hommes tenue à Bourges les 27, 28 et 29 septembre 1903, l'assemblée émettait un vœu demandant qu'à l'exemple des législations étrangères il soit établi un délai de prévenance légal, qu'elle demandait de huit jours. Et au mois de novembre suivant le Conseil supérieur du travail, saisi de la question, émettait

des prud'hommes avait accordé une indemnité à un ouvrier congédié sur l'heure, alors que le règlement d'atelier stipulait faculté réciproque de rupture sans prévenance. La Cour a cassé le jugement conformément à sa jurisprudence.

à son tour le vœu suivant après une longue discussion :

Le Conseil supérieur du travail,

Attendu qu'il résulte, tant de l'enquête faite par le ministre du Commerce que des observations particulières de chacun, que le délai-congé est un usage général et traditionnel en matière de résiliation de contrat de louage de services ou de travail à durée indéterminée ;

Est d'avis :

Que cet usage est fondé sur l'intérêt individuel réciproque des contractants; sur l'intérêt collectif des groupes professionnels et sur l'intérêt général de l'industrie et du commerce; qu'il répond à une nécessité d'ordre public et de paix sociale ;

Qu'il ne doit, en conséquence, pouvoir y être dérogé que dans les limites et dans les formes déterminées par une loi ;

Qu'il ne saurait y être dérogé par des règlements d'atelier, qui, dans les conditions où ils sont établis actuellement en France, ne représentent pas les garanties de conventions collectives entre patrons et ouvriers ;

Qu'il ne saurait être dérogé, tant à cet usage qu'aux formes et conditions qu'ils l'entourent, par des conventions individuelles, celles-ci ne pouvant ordinairement résulter que d'un abus de pouvoir initial de la part de l'entrepreneur ou du chef d'établissement, en même temps que de la faiblesse morale ou du dénuement physique de l'ouvrier ou de l'employé en quête de travail, que, par

conséquent, une telle dérogation doit être considérée comme illicite, nulle et de nul effet ;

Renvoie à sa commission permanente l'étude de dispositions précises sur la conclusion et la résolution du contrat de travail à durée indéterminée et sur les règlements d'atelier.

Conformément à ce vœu, la commission permanente prépara un projet destiné à modifier et compléter l'article 1780 du Code civil, qui discuté au Conseil supérieur du travail a été légèrement modifié par celui-ci. Les principales dispositions de ce projet sont d'ailleurs reproduites dans le projet de loi sur le contrat de travail du 2 juillet 1906. Celui-ci dispose :

Art. 45. — Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties contractantes.

Art. 46. — Toutefois... la partie qui prend l'initiative de la résolution doit prévenir l'autre partie, soit une semaine au moins à l'avance s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un serviteur, soit un mois au moins, s'il s'agit d'un employé proprement dit ou d'un ouvrier assimilé à un employé.

Art. 47. — Les délais prévus à l'article précédent pourront être, à la requête des intéressés, réduits ou augmentés, pour une profession ou une spécialité déterminées dans une localité ou une région déterminées s'il est établi

par une enquête que les délais ainsi réduits ou augmentés sont conformes aux usages locaux où répondent aux vues des patrons et des ouvriers.

La requête des intéressés sera adressée au juge de paix. L'enquête sera faite par un comité constitué et fonctionnant conformément à la procédure établie par les articles 3, 4, 5 et 6 de la loi du 27 décembre 1892.

L'adoption de ce projet apporterait une amélioration indiscutable au sort de l'ouvrier en arrêtant l'abus de la suppression par le règlement d'atelier de tout délai-congé. On peut même croire que les patrons, eux aussi, pourraient y trouver leur bénéfice, le délai-congé obligatoire les mettant à l'abri d'une brusque cessation du travail et cela d'une façon d'autant plus efficace que si l'on adoptait les mesures du Conseil supérieur du travail, l'insaisissabilité du salaire ne saurait lui être opposée par l'ouvrier condamné à des dommages-intérêts pour brusque départ de l'atelier. D'ailleurs, l'article 50 du projet de 1906 décide que l'obligation du délai-congé ne s'applique pas si le louage de service est résilié avant l'expiration d'une période égale à quinze jours s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un serviteur, d'un mois s'il s'agit d'un employé. Il en est de même lorsque la résiliation résulte d'un cas de force majeure ou d'une faute grave.

Actuellement, aucun texte ne tranche cette question. L'ouvrier peut-il en l'état actuel de notre légis-

lation quitter brusquement son patron et abandonner le travail sans avis préalable, sans respecter le délai-congé d'usage si celui-ci n'a pas été supprimé conventionnellement. La jurisprudence a dû suppléer sur ce point au législateur. En principe, tout usage abusif du droit de rupture expose l'ouvrier à être tenu de dommages-intérêts envers son patron. Seuls des agissements de celui-ci pouvant préjudicier à son employé ou un cas de force majeure dûment établi sont de nature à dégager la responsabilité de l'ouvrier et peuvent l'autoriser à quitter l'atelier sans être tenu de respecter le délai de prévenance. Une brusque maladie, rendant désormais tout travail impossible, l'attitude injurieuse du patron envers son subordonné, peuvent légitimer l'acte de l'ouvrier quittant le travail sans observer le délai-congé. C'est ainsi qu'il a été jugé qu'un contremaître, frappé dans l'atelier par un ouvrier que le patron refuse malgré cela de congédier, peut quitter immédiatement l'usine sans avoir à observer le délai de prévenance habituel (1). La même solution devrait être admise au cas où l'ouvrier serait contraint à un travail contraire aux bonnes mœurs ou à exécuter, sans aucune nécessité, un ouvrage dangereux, malsain ou humiliant pour sa dignité.

1. Trib. de Com., Valenciennes, 28 avril 1908. *Gaz. Pal.*, 24 juin 1908.

L'étude des faits autorisant la brusque rupture du contrat de travail ne saurait être complète si l'on ne parlait pas à ce sujet de la grève. Convient-il de décider qu'au cas de brusque cessation du travail motivée par une décision collective des ouvriers, ceux-ci peuvent être tenus d'indemniser leur patron. Peu de questions sont aussi délicates et d'un aussi vif intérêt.

Tout d'abord la grève est-elle une rupture ou seulement une suspension du contrat de travail. Si elle suspend seulement le contrat, il est bien évident qu'elle peut éclater à l'improviste sans qu'on puisse voir de ce fait une infraction à la règle, qui veut que toute partie qui rompt le contrat de travail respecte le délai-congé d'usage, dans la localité et la profession. Au contraire, si la grève est une rupture du contrat de travail, les ouvriers doivent à peine de dommages-intérêts observer le délai de prévenance avant de cesser le travail (1).

Disons tout de suite qu'il ya divergence absolue, sur le caractère qu'il convient de reconnaître à la grève entre la doctrine et la jurisprudence. La majorité des auteurs et les plus autorisés estiment, que tout au moins dans la plupart des cas la grève est,

1. Planiol, *Droit civil*, t. II, n° 2963. — Pic, *de la Rupture ou de la suspension de l'exécution du contrat de travail par l'effet des grèves ouvrières ou lock-out patronaux*. — Wahl, note sous Sirey, 1906. I. 497. — Briquet, *la Grève et le contrat de travail dans la Revue socialiste*, 1904, p. 723, etc.

non une rupture du contrat, mais une simple suspension du travail. A l'appui de leur opinion, ils font observer que, dans les faits et sauf cas exceptionnels comme à Fressenneville, Méru ou au Chambon-Fougerolles, où des patrons à la suite des grèves ont définitivement fermé leurs usines ou les ont transportées en d'autres lieux, la grève n'est le plus généralement qu'une suspension temporaire, parfois partielle du travail. Dans le plus grand nombre des cas, ni les employeurs ni les employés n'estiment que le lien qui les unit est entièrement rompu par la cessation du travail, et les tentatives de conciliation auxquelles ils se prêtent attestent qu'ils ne tiennent la grève que pour une simple suspension du travail. « Comme il s'agit de contrat, remarque judicieusement M. Planiol, l'intention des parties doit être respectée, à moins qu'il n'existe quelque raison impérieuse qui s'y oppose. » En l'espèce, aucune raison de ce genre n'existant, aucun texte de loi ne décidant que la grève est une rupture du contrat de travail, il y a lieu, avec les intéressés eux-mêmes, de ne la considérer que comme une suspension de l'exécution de ce contrat. Tel est bien d'ailleurs le caractère que lui reconnaît le législateur, qui pour trancher toutes difficultés à ce sujet, a inséré dans le projet de loi sur le contrat de travail l'article suivant, qui déclare qu'en principe la grève ne fait que suspendre

l'exécution du contrat de travail sans le détruire.

Art. 56 (et dernier). — La grève est, sauf manifestation contraire de la volonté de l'une ou l'autre partie, une suspension du contrat de travail.

Le refus par l'une des parties de recourir à la procédure de conciliation ou à l'arbitrage dans les formes instituées par les lois spéciales, sera considéré comme une rupture du contrat, du fait de cette partie.

Dans les services publics et dans les établissements industriels de l'État dont le fonctionnement ne saurait être interrompu sans compromettre les intérêts de la défense nationale, la grève ou cessation concertée du travail est *ipso facto* une rupture au contrat de travail.

Tout à l'opposé de la généralité de la doctrine et de l'opinion du gouvernement, la Cour de cassation et à sa suite toute la jurisprudence, appuyée par quelques auteurs seulement (1), estime que la grève constitue une rupture du contrat de travail (2). Aussi

1. Les auteurs qui, d'accord avec la jurisprudence, regardent la grève comme une rupture du contrat de travail, se rattachent généralement à l'école libérale. — V. notamment. Paul Leroy-Beaulieu, *De la Nécessité de préciser le droit de grève* (*Économiste français*, 17 août 1895). — Beauregard, *la Grève et le délai-congé* (*Monde Économique*, 23 mars 1907, etc.).

2. Cassation req., 18 mars 1902. S. 1903. 1. 465. — Civ., 4 mai 1904. S. 1906. 1. 497. — 13 nov. 1906. S. 1906. 1. 500. — 15 mai 1907. D. 1907. 1. 369. — Trib. com. Seine, 6 août 1902. D. 1904. 2. 210. — 8 nov. 1907. *La Loi*, 18 janvier 1908. — Tunis, 24 juin 1908. *Journ. du trib. de Tunis*, 1909, p. 178. — Conseils de prud'hommes, Saint-Quentin, 1^{er} avril 1910. *Journ. du Pal.*, 1910, p. 281. — Seine, 22 déc. 1910. *Journal*, 23 déc.

décide-t-elle que dans le cas où une grève éclate sans que le délai de prévenance fixé par l'usage ait été observé, les ouvriers sont tenus d'indemniser leur patron. Pour faire courir le délai-congé, il faut d'ailleurs un avis formel, une mise en demeure catégorique. Un avertissement pouvant donner lieu à doute, créer une équivoque, ne serait pas suffisant. De vagues menaces de grève, la simple présentation d'une liste de revendications au patron ne sauraient être considérées comme une mise en demeure susceptible de faire courir à son égard le délai-congé. Des ouvriers qui se mettent en grève, dans de semblables conditions, sont considérés comme n'ayant pas observé le délai-congé et peuvent être par suite condamnés à payer des dommages-intérêts à leur patron (1). Le juge a d'ailleurs un pouvoir discrétionnaire pour en fixer le montant ou en admettre le principe.

Mais n'est-il pas regrettable que dans une question aussi importante que celle de la rupture du contrat

1910. — V. cependant *Contra* : Cons. prud'h. — Roubaix, 9 juin 1891. Loi 4-5 oct. 1891. — Seine, 12 mai et 16 juin 1902. *Bull. off. du Trav.*, 1904, p. 532. — 9 juin 1906. *Gaz. des Trib.*, 9 août 1906. — Reims, 4 sept. 1908. *Recueil des sommaires*, 1908, p. 872, etc.

1. Cons. prud'h. Saint-Quentin, 1^{er} avril 1910 préc. — Trib. de Tunis, 24 juin 1905 préc. — Trib. de com. de la Seine, 8 nov. 1907. *Gaz. des Trib.*, 29 nov. 1907. — *Gaz. des Pal.*, 12 déc. 1907, etc.

de travail nous n'ayons, en dehors des décisions plus ou moins variables de la jurisprudence, aucun autre texte de loi que celui si incomplet de l'article 1780 du Code civil modifié par la loi du 27 décembre 1890. On ne saurait trop souhaiter que le Parlement, se préoccupant sérieusement de cette question, se décide enfin à voter une loi qui, fixant les droits des parties, indiquerait avec détail dans quels cas il y a rupture du contrat de travail, quelles sont les causes justifiées de rupture, fixerait la durée du délai-congé, les bases devant servir au calcul des dommages-intérêts envers la partie lésée, etc. Sans nul doute, semblable loi rendrait d'énormes services tant aux ouvriers qu'aux patrons en fixant d'une manière définitive les droits de chacun ainsi que ses devoirs, et en évitant une confusion qui peut créer des malentendus donnant lieu ensuite à de graves désordres.

A ce sujet, il convient de citer la loi belge du 10 mars 1900 sur le contrat de travail qui, prévoit avec soin les causes licites de résiliation du contrat de travail et réglemeute avec détail la fixation de l'indemnité à allouer à la partie lésée.

Art. 16. — Sans préjudice aux modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant du contrat régi par la présente loi prennent fin :

1° Par l'expiration du terme ;

2° Par l'achèvement du travail en vue duquel il a été conclu ;

3° Par la volonté de l'une des parties, lorsque le contrat a été conclu sans terme ou qu'il existe un juste motif de rupture ;

4° Par la mort de l'ouvrier ;

5° Par force majeure.

Art. 17. — Lorsqu'elle n'est point fixée par la convention ou la nature du travail, la durée de l'engagement est réglée par l'usage.

En l'absence de terme, l'engagement est censé contracté pour une durée indéfinie.

Art. 19. — Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéfinie, chacune des parties a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre.

Sauf disposition contraire résultant de la convention ou de l'usage, les parties sont tenues de se donner un avertissement préalable de sept jours au moins. Toutefois, dans les entreprises où le règlement d'atelier est obligatoire, il n'y a lieu à semblable préavis que si le règlement l'exige.

L'obligation et le délai de préavis sont réciproques. S'il était stipulé des délais d'inégale longueur pour les parties en présence, le délai le plus long ferait droit à l'égard de chacune d'elles.

Art. 20. — Le chef d'entreprise peut rompre l'engagement sans préavis ou avant l'expiration du terme.

Lorsque l'ouvrier a trompé le chef d'entreprise lors de

la conclusion du contrat, par la production de faux certificats en livrets ;

Lorsqu'il se rend coupable d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injures graves à l'égard du chef ou du personnel de l'entreprise ;

Lorsqu'il leur cause intentionnellement, un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ;

Lorsqu'il se rend coupable de faits immoraux pendant l'exécution du contrat ;

Lorsqu'il communique des secrets de fabrication ;

Lorsqu'il compromet par son imprudence la sécurité de la maison, de l'établissement ou du travail ;

Et en général lorsqu'il manque gravement à ses obligations relatives au bon ordre, à la discipline de l'entreprise et à l'exécution du contrat.

Le tout sans préjudice aux droits du chef d'entreprise à tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

Le congé ne peut plus être donné sur l'heure lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu du chef d'entreprise depuis deux jours ouvrables au moins.

Art. 21. — L'ouvrier peut rompre l'engagement sans préavis ou avant l'expiration du terme :

Lorsque le chef d'entreprise ou celui qui le remplace se rend coupable à son égard d'un acte d'improbité, de voies de fait ou d'injure grave ;

Lorsque le chef de l'entreprise tolère de la part de ses préposés de semblables actes à l'égard de l'ouvrier ;

Lorsque la moralité de l'ouvrier est mise en danger au cours du contrat ;

Lorsque le chef d'entreprise lui cause intentionnellement un préjudice matériel pendant ou à l'occasion de l'exécution du contrat ;

Lorsque, dans le cours de l'engagement, la sécurité ou la santé de l'ouvrier se trouve exposée à des dangers que celui-ci ne pouvait prévoir au moment de la conclusion du contrat ;

Et, en général, lorsque le chef d'entreprise manque gravement à ses obligations relatives à l'exécution du contrat ;

Art. 22. — Si le contrat est conclu sans terme, la partie qui rompt le contrat sans juste motif, en omettant de donner de manière suffisante le préavis de congé ou avant l'expiration du délai de préavis est tenue de payer à l'autre une indemnité égale à la moitié du salaire correspondant, soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir ; cette indemnité ne peut dépasser le montant du salaire moyen d'une semaine, à moins qu'un taux plus élevé ne soit fixé par l'usage.

Art. 23. — Néanmoins, la partie lésée peut, mais à la charge de prouver l'existence et l'étendue du préjudice allégué, réclamer des dommages et intérêts, qui ne seront, en aucun cas, cumulés avec l'indemnité déterminée à l'article précédent.

Art. 24. — Si le contrat est conclu à terme ou s'il s'agit de l'exécution d'un ouvrage déterminé, et que les parties

conviennent d'une indemnité pour rupture illicite d'engagement, la stipulation et le montant de l'indemnité sont réciproques, nonobstant toute convention contraire.

La loi hollandaise du 13 juillet 1907, à l'exemple de la loi belge, est aussi méticuleuse et détermine avec le même soin les mêmes conditions de la rupture du contrat de travail, les indemnités qui peuvent être dues à la partie lésée, etc.

Art. 1639 *e*. — L'engagement cesse de plein droit par l'expiration du terme fixé par le contrat ou règlement, ou par la loi, ou une ordonnance, ou, à leur défaut, par l'usage.

Dans ce cas le congé préalable est seulement requis :

1^o S'il a été stipulé par contrat écrit ou par règlement ;
2^o Si, d'après la loi, décrets ou usage, la renonciation doit se faire en un temps déterminé à l'avance et que les parties, pour autant que la chose est permise, n'y aient pas dérogé par contrat écrit ou règlement.

Art. 1639 *g*. — Si la durée de l'engagement n'est fixée ni par contrat ou règlement, ni par la loi ou ordonnance, ni par l'usage, elle est présumée être contractée pour un temps indéterminé.

Si l'engagement est conclu pour un temps indéterminé ou jusqu'à renonciation, chaque partie a le droit d'y mettre fin par renonciation en se conformant aux dispositions des deux articles suivants :

Art. 1639 *h*. — La renonciation peut seulement se faire

pour le jour ou un des jours fixés par le contrat ou règlement, ou, à défaut de ceux-ci, pour un des jours fixés par l'usage; à défaut de pareille indication, la renonciation peut se faire pour chaque jour.

Art. 1639 *i*. — Le délai de préavis est égal au temps qui s'écoule ordinairement entre deux dates de paiements consécutifs du salaire fixé en argent, mais ne pouvant dépasser six semaines.

On peut par contrat écrit ou règlement déroger à cette clause, si le délai de préavis ne dépasse pas six mois et qu'il ne soit pas plus court pour l'employeur que pour l'employé. Pourtant, pour les employés dont le salaire fixé en argent est de 4 florins au maximum par jour, le délai de préavis ne peut pas être plus long que celui indiqué dans le premier alinéa, à moins que l'usage n'en comporte un plus long; auquel cas, aucun délai plus long que celui-ci ne pourra être stipulé comme délai de préavis. Si une réglementation n'est stipulée que pour une seule des parties, elle est également valable pour l'autre. Si un terme plus court est stipulé pour l'employeur que pour l'employé, le plus long terme est également valable pour l'employeur. S'il est stipulé un terme plus long que celui autorisé, c'est le plus long délai autorisé qui fera loi.

Art. 1639 *j*. — L'engagement cesse par la mort de l'employé.

Aux termes de l'article suivant, la mort de

l'employeur au contraire ne rompt pas le contrat de travail, mais donne seulement à ses héritiers le droit d'y mettre fin en observant les dispositions des articles 1639 *h* et 1639 *i*. Au cas où il y a une période d'essai, celle-ci doit être égale pour les deux parties et ne peut en aucun cas dépasser deux mois, mais pendant cette période chaque partie peut mettre immédiatement fin à l'engagement en donnant congé sans être tenu à aucun délai de prévenance (art. 1639 *l*). L'administrateur légal d'un mineur ou le ministère public peuvent rompre l'engagement de ce mineur en s'adressant par requête au juge de paix du canton de la résidence du mineur, au cas où le contrat de travail est préjudiciable pour celui-ci. Si le juge acquiesce à la requête, il fixe le moment où cessera l'engagement. Aucun recours, sauf le pourvoi en Cassation, n'est possible contre cette décision.

Art. 1639 *o*. — Chacune des parties peut mettre fin à l'engagement sans préavis ou sans se conformer aux dispositions nécessaires pour le préavis ; toutefois, la partie qui le fait sans le consentement de l'autre, agit sans droit à moins qu'elle ne paie en même temps à l'autre partie une indemnité fixée sur le pied indiqué à l'article 1639 *r*, ou qu'elle ne mette fin à l'engagement pour un motif urgent communiqué sans retard à la partie adverse.

Art. 1636 *p*. — Du côté de l'employeur, on considère comme motif urgent, dans le sens de l'article précédent,

les actes, les procédés ou la conduite de l'employé desquels il résulte qu'il ne peut être exigé raisonnablement de l'employeur la continuation de l'engagement.

On peut considérer l'existence de motifs urgents dans les cas suivants :

1° Lorsque, lors de la conclusion du contrat de travail, l'employé a trompé l'employeur par la production de certificats faux ou falsifiés, ou lorsqu'il l'a induit intentionnellement en erreur sur la cessation d'un engagement antérieur;

2° Lorsqu'il appert que l'employé n'a pas dans une mesure grave les capacités et dispositions nécessaires au travail pour lequel il s'est engagé;

3° Lorsque l'employé s'adonne, malgré avertissements, à la boisson ou à une autre conduite dissolue.

4° Lorsqu'il se rend coupable de vol, escroquerie, tromperie ou autres délits qui le rendent indigne de la confiance de l'employeur ;

5° Lorsque l'employé maltraite, injurie grossièrement ou menace sérieusement l'employeur, les membres de sa famille ou les personnes habitant avec ce dernier ou ses compagnons de travail ;

6° Lorsque l'employé entraîne ou tâche d'entraîner l'employeur ou les membres de sa famille à commettre des actions contraires aux lois ou aux bonnes mœurs ;

7° Lorsqu'il endommage intentionnellement ou, malgré avertissement, inconsidérément, la propriété de l'employeur ou l'expose à un danger grave ;

8° Lorsqu'il s'expose personnellement, lui ou d'autres à dessein ou, malgré avertissements, inconsidérément à un danger grave ;

9° Lorsqu'il communique, concernant le ménage de l'employeur ou son industrie, des détails dont il devrait tenir le secret ;

10° Lorsqu'il refuse catégoriquement d'obéir aux ordres justes ou instructions donnés par ou au nom de l'employeur ;

11° Lorsqu'il manque gravement, d'une autre manière, aux obligations que le contrat lui impose ;

12° Lorsqu'il s'est mis hors d'état d'exécuter le travail imposé, soit intentionnellement, soit par son imprudence :

Les stipulations qui laissent à l'employeur le droit de décider s'il existe un motif urgent dans le sens de l'article 1639 0 sont nulles.

Art. 1639 7. — Du côté de l'employé, on considère comme motifs urgents dans le sens de l'article 1639 0, telles circonstances d'où il résulte que l'on ne peut raisonnablement exiger de l'employé qu'il continue son engagement.

L'existence de motifs urgents sera admise :

1° Lorsque l'employeur maltraite, insulte grossièrement ou menace sérieusement l'employé, les membres de sa famille ou les personnes habitant avec lui, ou qu'il tolère ces actes de la part d'un des siens ou de ses subordonnés ;

2° Lorsqu'il entraîne ou tâche d'entraîner l'employé, les membres de sa famille ou les personnes habitant avec lui à commettre des actes contraires à la loi ou aux bonnes mœurs ; ou bien qu'il tolère semblable excitation ou tentative d'excitation de la part d'un des siens ou des ses subordonnés ;

3° Lorsqu'il ne paie pas le salaire à la date fixée ;

4° Lorsqu'il ne pourvoit pas convenablement au logement et à la nourriture là où cela est stipulé ;

5° Lorsqu'il ne procure pas un travail suffisant à l'employé dont le salaire fixé dépend des résultats du travail à exécuter ;

6° Lorsqu'il ne procure pas à l'employé dont le salaire dépend du travail à exécuter, le secours stipulé ou qu'il ne le fait pas d'une manière suffisante ;

7° Lorsqu'il manque d'une autre manière gravement aux obligations que le le contrat lui impose ;

8° Lorsqu'il charge l'employé, malgré son refus, sans que la nature de l'engagement l'exige, d'exécuter un travail dans l'établissement d'un autre employeur ;

9° Lorsque la continuation de l'engagement entraînerait pour la vie, la santé, les mœurs ou la réputation de l'employé, des dangers sérieux qui n'étaient pas prévus lors de la conclusion du contrat ;

10° Lorsque l'employé est, par suite de maladie ou autre cause, sans sa faute, hors d'état d'exécuter le travail convenu ;

Les stipulations qui permettent à l'employé de décider

s'il existe un motif urgent dans le sens de l'article 1639 o sont nulles.

Art. 1639 r. — L'indemnité visée aux articles 1637 k et 1639 o est, dans le louage de services contracté pour une durée indéterminée, égale au montant du salaire fixé en argent pour la durée du préavis de congé ; pour un engagement d'une durée déterminée, cette indemnité est égale au montant du salaire fixé en argent pour le temps que l'engagement aurait dû durer suivant les articles 1639 e et 1639 f.

Si le salaire de l'employé, en totalité ou en partie, n'est pas fixé au temps, on applique l'échelle de l'article 1637 o.

Toute convention stipulant en faveur de l'employé une indemnité d'un montant moindre est nulle.

Par contrat écrit ou par règlement, il peut être fixé une indemnité plus élevée, sauf le droit du juge de paix de le réduire à une somme moindre, si celle qui a été stipulée lui semble trop élevée, sans toutefois descendre au-dessous du montant légal.

Pour le montant de l'indemnité redevable, il est dû un intérêt calculé à raison de 5 o/o l'an à partir du jour où l'engagement a pris fin.

Art. 1639 s. — Si l'une des parties rompt l'engagement sans préavis ou sans observation des dispositions concernant le préavis, et si en même temps elle a payé à l'autre partie une indemnité calculée sur le pied indiqué à l'alinéa 1 de l'article précédent, l'autre partie a le droit de réclamer en justice une indemnité supplémentaire, si

le congé a été donné dans des circonstances particulières telles que l'indemnité reçue ne peut être considérée comme ayant compensé le dommage subi.

Art. 1639 *t.* — Dans le cas où l'une des parties rompt irrégulièrement l'engagement, l'autre partie a le droit d'exiger soit la somme visée à l'article 1639 *r.*, soit une indemnité complète.

La même disposition est applicable, si l'une des parties a donné à l'autre, volontairement ou par sa faute, un motif urgent pour mettre fin à l'engagement sans renonciation ou sans observation des dispositions concernant le préavis, et que l'autre partie ait fait usage de cette faculté.

Art. 1639 *u.* — Tout droit de demande en vertu de l'article précédent se prescrit par six mois.

Art. 1639 *v.* — Si l'engagement est conclu pour plus de cinq ans ou pour la durée de la vie d'une personne déterminée, l'employé a néanmoins le droit, dès que les cinq ans sont écoulés à partir du commencement de l'engagement, de renoncer à l'engagement en observant un délai de six mois.

Toute convention par laquelle cette faculté de donner congé serait exclue ou limitée est nulle.

Art. 1639 *w.* — Chaque partie est en tout temps, même avant que le travail soit commencé, autorisée à s'adresser pour des motifs graves au juge de paix du canton où elle a sa résidence effective, et de demander par requête écrite

de déclarer l'engagement résilié. Toute clause par laquelle cette autorisation est exclue ou limitée est nulle.

Indépendamment des motifs urgents visés à l'article 1639 *o*, on considère comme motifs graves les changements survenus dans la situation personnelle ou financière du demandeur ou de la partie défenderesse, ou encore des circonstances dans lesquelles le travail est fait, telles que l'engagement devrait cesser équitablement, de suite ou à bref délai.

Le juge ne fait droit à la demande qu'après avoir entendu ou convoqué régulièrement l'autre partie.

Les deux derniers alinéas de l'article 1639 *m* sont applicables.

SECTION III

LES RETENUES INDEMNITAIRES ET LE PRINCIPE DE NON-COMPENSATION DU SALAIRE

Ainsi que nous venons de le voir, l'ouvrier responsable des malfaçons qui se trouvent dans son travail ainsi que des détériorations ou pertes d'outils et matières premières qu'on lui a confiés peut être, en certains cas, tenu d'indemniser son patron. Celui-ci peut encore le faire condamner à lui payer des dommages-intérêts pour brusque rupture du contrat de travail, notamment en cas de grève. Il convient d'examiner maintenant si le patron devenu ainsi créancier de son ouvrier, à l'occasion de faits relatifs à l'exé-

cution du contrat de travail, peut recouvrer sur le salaire qu'il doit à son ouvrier le montant de sa créance. En fait, il est clair que si tout moyen d'action sur le salaire lui est refusé, le patron aura bien peu de chances d'être jamais désintéressé.

Aussi, d'une façon générale, presque toutes les législations lui accordent-elles le droit de prélever sur le salaire les retenues indemnitaires qui peuvent lui être dues, en prenant toutefois le soin d'en régler le prélèvement. En Hongrie, la loi du 4 février 1898 déjà citée lui permet d'exercer ces retenues, à charge de se pourvoir dans les trois jours du prélèvement devant l'autorité compétente. La loi luxembourgeoise du 12 juillet 1895 et la loi belge du 10 mars 1900 ainsi que nous avons vu, limitent au dixième et au cinquième du salaire le montant de ces prélèvements, toutefois le patron belge peut prélever sans limitation aucune les dommages-intérêts qui lui sont dus pour violation du délai-congé et brusque rupture du contrat de travail (art. 25).

En Hollande, enfin, la loi du 13 juillet 1907 sur le contrat de travail permet au patron d'opposer la compensation à la demande en paiement de salaire, notamment pour les dommages intérêts que peut lui devoir son ouvrier (art. 1638 r, 1°). Toutefois les retenues exercées de ce chef sur le salaire ne peuvent dépasser les deux cinquièmes du montant du salaire à payer.

Cette limitation de la retenue ne produit d'ailleurs ses effets qu'autant que l'employé débiteur reste au service de l'employeur créancier. Vient-il à quitter l'établissement, le chef d'industrie a le droit d'exercer des prélèvements sur le salaire jusqu'à due concurrence du montant de sa créance. La loi a estimé, en effet, qu'il serait trop commode à un employé indelicat de s'assurer une impunité presque complète, d'échapper aux conséquences de sa faute et de ne pas payer les dommages-intérêts qu'il doit, en quittant l'entreprise. Mais en dehors du cas de départ de l'employé, les retenues ne peuvent dépasser les limites fixées par la loi. Celle-ci, craignant d'ailleurs et à juste raison les abus que rend toujours faciles la dépendance de l'ouvrier envers le patron, décide que « toute clause par laquelle il serait accordé à l'employeur un plus grand droit d'extinction de dette par compensation est nulle ».

En France, la situation est loin d'être aussi claire. Si l'on fait exception pour les détériorations ou pertes par la faute de l'ouvrier de matières premières ou d'instruments de travail, dont le patron peut s'indemniser, aux termes de l'article 4, 1^o et 2^o de la loi du 12 janvier 1895, à l'aide de retenues sur le salaire, aucun texte ne reconnaît au chef d'industrie le droit de recouvrer au moyen de prélèvements sur la paie de son employé les indemnités que celui-ci peut lui

devoir pour malfaçons ou rupture abusive du contrat de travail. Il faut dire que d'ailleurs aucun texte non plus ne lui refuse ce droit d'une façon absolument formelle.

La jurisprudence accorde ce droit au patron. A l'appui de son opinion elle fait observer que la règle, d'après laquelle la compensation s'opère de plein droit par la force de la loi, même à l'insu des débiteurs dès que deux dettes liquides et exigibles se trouvent exister à la fois, ces dettes s'éteignant à concurrence de leur quotités respectives, est générale et ne comporte d'autres exceptions que celles limitativement énumérées par la loi. Or, fait-elle remarquer, l'article 4 de la loi du 12 janvier 1895 n'interdit en principe la compensation du salaire qu'avec les créances patronales résultant de fournitures faites à l'ouvrier, et son article 5 ne limite au dixième du montant du salaire que la compensation de celui-ci avec une créance patronale résultant d'une avance en espèces. En dehors de ces cas le droit commun reprend. Par suite, la somme due à un patron par un de ses ouvriers à titre d'indemnité pour rupture intempestive du contrat de travail, se compense à due concurrence avec celle due à l'ouvrier par le patron à titre de salaire. C'est donc le droit strict du chef d'industrie de retenir sur la paie les indemnités qui lui sont dues de ce chef. C'est dans ce sens que s'est

prononcé la Cour de cassation par un arrêt de la Chambre civile du 31 mai 1907. Voici d'ailleurs les termes de cet arrêt qui confirme un jugement rendu le 12 février précédent par le Tribunal civil de la Seine

La Cour

Donne défaut contre la Société anonyme des établissements B... et M...

Et sur le moyen unique,

Attendu en fait que le jugement attaqué condamne :

1^o La Société Anonyme des ateliers B... et M... au paiement au profit de J... un de ses ouvriers ajusteurs, de 44 fr. 50 pour salaires; 2^o J... envers ladite société à 60 francs de dommages-intérêts pour rupture intempestive du contrat de travail;

Attendu que sans contester que la compensation fût, en principe, légalement admissible, bien qu'il s'agisse de salaires puisque l'article 4 de la loi du 12 janvier 1895 ne la prohibe qu'en matière de « dettes contractées par les ouvriers envers leurs patrons pour fournitures diverses », J... soutient, en invoquant les articles 1, 2 et 5 de la loi susvisée, que la compensation ne pourrait s'effectuer qu'à concurrence du dixième des salaires dus;

Mais attendu que la compensation (art. 1289 à 1291 du Code civil) s'opère de plein droit par la seule force de la loi, même à l'insu des débiteurs, à l'instant où deux dettes liquides et exigibles se trouvent exister à la fois, que les

deux dettes s'éteignent réciproquement à concurrence de leurs quotités respectives; que cette règle est générale et ne comporte d'autres exceptions que celles qui ont été limitativement déterminées par la loi, d'où il suit qu'en déclarant que les deux sommes de 44 fr. 50 et de 60 francs « se compenseraient à due concurrence », le jugement dénoncé n'a pas violé les textes invoqués par le pourvoi; Rejette, etc. (1).

Dans le même sens il convient encore de citer un jugement du Tribunal de Tunis du 24 juin 1908 qui admet lui aussi la compensation entre le montant d'une condamnation prononcée contre l'ouvrier au profit de son patron pour brusque abandon du travail par cet ouvrier et le salaire dû à celui-ci (1).

Sur cette question de la compensation entre le salaire et les indemnités accordées au patron pour malfaçons ou brusque cessation du travail provenant du fait de l'ouvrier, comme sur la question de la grève, rupture ou suspension du contrat de travail, il y a

1. Rapporté dans Sirey, 1909. 1. 153, avec note de M. Tissier.

2. Dans le *Journal du Tribunal de Tanis*, 1909, p. 178. Rap-
pelons enfin, quand ce ne serait qu'à raison de l'originalité de
la décision, le jugement de paix du 25 janvier 1906 du canton
de Laroque (Lot-et-Garonne), *Jour. des juges de paix*, 1906,
p. 282, qui admet lui aussi la compensation, mais parce qu'il
assimile les dommages-intérêts accordés au patron à des
avances en espèces, que celui-ci, prétend-il, peut compenser à
due concurrence avec le salaire au cas de départ de l'ouvrier.
Nous avons dit plus haut ce qu'il convient de penser de cette
opinion.

dissentiment absolu, divergence profonde entre la jurisprudence et la doctrine. Celle-ci en effet estime qu'il ne peut y avoir compensation entre l'indemnité due au patron et le salaire dû par celui-ci, qu'en tous cas cette compensation ne peut être étendue à plus du dixième du salaire.

En effet, font remarquer les auteurs, la compensation n'est possible qu'autant que les deux créances en présence se trouvent être également saisissables l'une et l'autre. Une d'entre elles se trouve-t-elle être insaisissable, la compensation n'est plus possible. Ainsi que nous l'avons vu, en effet, la doctrine toute entière est d'accord pour admettre que la compensation est une véritable saisie qui produit ses effets automatiquement, à l'insu même de celui qui en bénéficie. Mais de ce caractère de la compensation, il résulte également que toute créance insaisissable se trouve à l'abri de ses effets. Or, aux termes de l'article 1^{er} de la loi du 12 janvier 1895, « les salaires des ouvriers et gens de service ne sont saisissables que jusqu'à concurrence du dixième ». Il faut donc en conclure également qu'ils ne peuvent être compensés que pour la même quotité, et encore à la condition bien entendu qu'aucune opposition ou signification de transport antérieure n'en paralyse l'effet.

La Cour de cassation, comme les autres tribunaux, invoque, à l'appui de sa thèse, que l'indemnité pour malfaçon ou brusque cessation de travail ne rentre

pas dans la catégorie des créances nées de fournitures ou d'avances en espèces dont la loi interdit ou limite la compensation avec le salaire. D'accord. Mais vraiment c'est exagérer singulièrement les conséquences de cette constatation que de prétendre y voir la faculté pour le patron de compenser sans aucune limite le salaire qu'il doit avec la créance qu'il a. En dehors des cas prévus par la loi qui indiquent et limitent les dérogations au droit commun, celui-ci reprend sa force. Or, ainsi que nous l'avons vu, si l'on s'en tient à lui, toute créance insaisissable étant par cela même incompensable, le salaire ne pouvant être saisi que pour un dixième, ne peut être compensé que pour la même quotité.

Il convient d'ailleurs à ce sujet de rappeler, que dans un arrêt rendu le 12 décembre 1904, après délibération en Chambre du conseil, la Chambre civile de la Cour de cassation a tranché la question dans un sens absolument opposé à celui de l'arrêt du 31 mai 1907. Elle cassait alors un jugement du tribunal de commerce de Narbonne, qui, le 16 juillet 1902, avait rejeté les conclusions de la Compagnie des chemins de fer du Midi, prétendant qu'une somme de 569 fr. 84, retenues qu'elle avait fait subir à un de ses ouvriers en vue d'une pension de retraite et qu'elle devait lui restituer, celui-ci ayant été congédié, devait se compenser légalement avec celle de 380 fr. 43, montant de frais

auxquels cet ouvrier avait été condamné envers elle,

Attendu, disait l'arrêt, que, sans doute, les sommes retenues par la Compagnie représentent des portions de salaire, soumises en cette qualité à l'application de la loi du 12 janvier 1895, mais que celle-ci, dans son article 4 n'interdit, en principe, la compensation des salaires, qu'avec les créances résultant de fournitures faites à l'ouvrier par le patron ;

Or, attendu que, dans l'espèce, il ne s'agit nullement d'une créance de cette nature, que dès lors repoussant, d'une manière absolue la compensation, au lieu de rechercher si elle ne s'était pas opérée dans la mesure déterminée par les articles 1 ou 2 de ladite loi, le tribunal a faussement appliqué l'article 4 et n'a pas justifié légalement sa décision, la Cour casse, etc. (1).

En indiquant que le tribunal de commerce de Narbonne aurait dû rechercher si la compensation ne s'était pas opérée dans la limite des deux premiers articles de la loi du 12 janvier 1895, la Cour de cassation indiquait nettement qu'il ne pouvait être question de compensation totale, mais seulement d'une compensation égale au dixième. Il est donc impossible d'admettre le bien-fondé de la jurisprudence de la Cour de cassation telle qu'elle résulte de l'arrêt du 31 mai 1907.

1. Cité en sous note sous arrêt du 31 mai 1907, précité S. 1909. 1. 153.

Mais si le salaire ne peut être légalement compensé que jusqu'à concurrence du dixième seulement avec les créances patronales qui peuvent exister contre l'ouvrier à raison de malfaçons ou brusque cessation du travail, dans quelle mesure peut-il y avoir compensation conventionnelle entre ces mêmes créances et le salaire? Nous avons dit que en ce qui concerne les créances ayant pour origine des fournitures en nature la compensation conventionnelle nous en paraissait impossible, même à concurrence seulement du dixième cessible, le législateur ayant en quelque sorte voulu mettre à l'index ce genre de créances pour éviter les abus auxquels ont donné lieu et donnent encore lieu, malheureusement, les avances en fournitures. Semblable motif n'existe pas pour les créances qui nous occupent en ce moment, et nous ne croyons pas que la compensation conventionnelle ne puisse être admise en ce qui les concerne.

D'ailleurs, il convient de remarquer à ce sujet qu'il serait peut-être désirable, que pour assurer l'exécution du contrat de travail, on apporte quelques modifications à la loi de 1895 et que l'on permette au patron d'imputer sur le salaire les créances qu'il peut avoir contre son ouvrier si celui-ci exécute mal ou pas du tout le travail qu'il s'est engagé à faire. Trop souvent se sachant protégé par l'insaisissabilité de son salaire, l'ouvrier exécute imparfaitement la tâche qu'il

s'est engagé à accomplir, pensant que l'on ne peut rien contre lui. En l'état actuel de notre législation, il se trouve échapper en fait à cette règle générale qui veut que toute obligation de faire se résolve en dommages-intérêts si elle n'est pas exécutée. Sans nul doute, comme nous l'avons vu, l'ouvrier est en droit, facilement, trop facilement même, exposé à être condamné à payer des dommages-intérêts à son patron. En fait, il est pratiquement à l'abri de toute poursuite, les condamnations qui pourraient être prononcées contre lui au profit de l'employeur étant d'une exécution difficile et les créances qui en résulteraient d'un recouvrement illusoire. Peut-être faut-il voir dans la jurisprudence que nous venons d'exposer et de critiquer une protestation contre cette situation privilégiée faite à l'ouvrier. Trop souvent cette dérogation au droit commun n'a, en effet, d'autre résultat pratique que de permettre à certains individus dépourvus de toute moralité, mais assez habiles pour ne pas tomber sous le coup de la loi pénale, de se livrer en toute tranquillité à des agissements coupables, à des manœuvres criminelles, à des « sabotages » non moins préjudiciables à la collectivité qu'au patron. D'ailleurs, les ouvriers comprennent eux-mêmes, qu'une impunité aussi exagérée, une protection aussi exceptionnelle est plutôt de nature à leur nuire, à empêcher les ententes entre employeurs et employés

et parfois on peut voir dans des conventions collectives les ouvriers s'engager à constituer un fonds de garantie destiné à indemniser le patron du préjudice qui a pu lui être causé. Ceci nous conduit à parler des retenues pour garantie.

CHAPITRE VI

DES RETENUES POUR GARANTIE

Notre législation, avons-nous vu, rend pratiquement impossible et complètement illusoire le recouvrement des dommages-intérêts que, pour un motif quelconque, même à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, l'employé peut être tenu de payer à l'employeur. Protégé par la loi, qui le déclare saisissable pour un dixième seulement, ce qui en fait aboutit à une insaisissabilité totale, le salaire échappe à l'action du patron-créancier qui ne peut poursuivre utilement l'exécution des condamnations prononcées à son profit. Par suite, toute sanction à l'exécution du contrat de travail disparaît en ce qui concerne l'ouvrier, assuré en fait d'une impunité à peu près certaine, s'il vient à manquer à ses engagements, tandis que d'autre part le patron a peu de chance de jamais obtenir réparation du préjudice qu'il a subi. Aussi peut-on comprendre, qu'émue par une pareille situa-

tion, la jurisprudence ait essayé de permettre au patron d'imputer sans aucune limite sur le salaire le montant des dommages-intérêts qui peuvent lui être dus. L'imprécision de la loi d'une part, l'exemple des législations étrangères de l'autre, qui permettent dans une mesure plus ou moins grande cette imputation, expliquent imparfaitement sans doute, mais donnent en tous cas le motif de certaines décisions que nous avons d'ailleurs critiquées.

Cependant, il ne semble pas que permettre au patron de retenir sur le salaire sans limite ou dans des proportions par trop grandes les indemnités auxquelles il peut avoir droit soit une solution bien satisfaisante. Le salaire, au point de vue de l'ouvrier, a un caractère alimentaire que l'on ne peut nier et permettre au patron de le rogner, de le diminuer dans de trop grandes proportions, ce serait se montrer inhumain. Aussi fautif, aussi peu intéressant que l'on puisse supposer un ouvrier qui peut-être avec intention a causé un préjudice à celui qui l'emploie, cela ne donne pas le droit de l'affamer, encore moins de jeter dans la misère une femme et des enfants, victimes innocentes d'une situation dont ils souffriraient sans l'avoir créée. Au point de vue du patron, les faits démontrent que la retenue de tout ou partie du salaire n'est généralement pas suffisante pour permettre à l'industriel de s'indemniser du

préjudice dont il souffre. Généralement, en effet, dans un cas de sabotage par exemple, le préjudice causé au patron est de beaucoup supérieur au montant du salaire de la semaine, de la quinzaine ou même du mois. Combien de temps faudrait-il retenir le salaire d'un mécanicien qui a saboté sa locomotive pour que la Compagnie de chemins de fer rentre dans ses déboursés de réparation ? En admettant même que, dans certains cas, le salaire se trouve suffisant pour indemniser l'industriel, il est bien évident que l'ouvrier prendra ses dispositions de façon à risquer le moins possible de voir son salaire retenu, et s'il veut nuire à son patron il attendra par exemple d'avoir touché sa paie.

Cette insuffisance de la retenue de tout ou partie du salaire pour réparer le préjudice causé au patron d'une part, la gêne que représente, d'autre part, pour l'ouvrier et sa famille, cette retenue qui se produit à l'improviste, la nécessité cependant tant au point de vue du patron que dans l'intérêt de la collectivité de l'existence d'une sanction à l'exécution du contrat de travail par l'ouvrier ont amené le législateur à se préoccuper de trouver un moyen plus certain que la retenue totale ou partielle du salaire au cas de faute de l'ouvrier, d'assurer réparation au patron du préjudice subi tout en diminuant cependant pour l'ouvrier la charge de cette réparation.

Le problème à résoudre pouvait se poser dans ces termes. Étant donné que la retenue totale ou partielle du salaire de l'ouvrier, survenant brusquement, est de nature, en diminuant à l'improviste les ressources de son ménage, à être une grande gêne, une grande source de privations pour les siens, innocents de sa faute, tout en ne fournissant qu'une réparation bien illusoire au patron du préjudice qu'il a subi, comment arriver à constituer avec les deniers de l'employé un fonds de garantie représentant un capital suffisant pour assurer à l'employeur une réparation, sinon toujours complète, du moins sérieuse du préjudice subi ? La solution semble avoir été donnée d'une façon assez heureuse par la constitution de fonds de garantie au moyen de retenues très minimales, mais exercées d'une façon suivie, et à titre préventif, sur le salaire, alors même que l'ouvrier n'a pour le moment commis encore aucune faute. L'ouvrier sachant qu'à chaque paie il lui sera retenu une petite partie de son salaire, prend l'habitude de calculer ses dépenses, de fixer son budget, en faisant état de ce prélèvement, d'où pour lui une gêne toute relative et qui passe en réalité le plus souvent inaperçue. D'autre part, les petites sommes retenues à chaque paie, en s'accumulant, finissent par former un capital relativement important affecté spécialement et par privilège à la créance éventuelle du patron contre l'ouvrier. Que vienne le jour, où, soit individuellement, soit

collectivement, celui-ci causera un préjudice à l'industriel, ce dernier exerçant son droit sur le fonds de garantie pourra se rembourser de sa créance sans avoir à engager aucune poursuite, à exposer aucun frais. La constitution d'un fonds de garantie pour assurer l'exécution du contrat de travail par l'ouvrier présente donc tant pour celui-ci que pour le chef d'industrie des avantages indiscutables, et l'on comprend que de nombreuses législations aient cru devoir autoriser les retenues faites sur le salaire en vue de la constitution d'un fonds de garantie, et cela spécialement, le plus souvent, afin d'assurer au patron son recours contre l'ouvrier qui rompt illégalement le contrat de travail.

En Suisse, l'article 10 de la loi fédérale du 23 mars 1877, qui « interdit de faire, sur le salaire des ouvriers, une retenue pour un but spécial, si cette retenue ne résulte pas d'une convention entre l'ouvrier et le patron », fait une exception en faveur des retenues pour indemnité. Il autorise, sous le nom de « décompte » le patron à prélever sur le salaire de l'ouvrier une certaine somme qui constituera un cautionnement des dommages-intérêts pouvant être dus par celui-ci. La somme ainsi retenue est portée au crédit de l'ouvrier et reste acquise au patron si celui-ci se trouve créancier de son ouvrier au départ de celui-ci. Un danger pourrait provenir de ce fait que le patron, dans le but d'augmenter ses garanties, se laisse aller à des

retenues exagérées. La loi a prévu la chose et décide que « la portion du salaire portée à compte nouveau le jour de la paie ne doit pas excéder le salaire de la dernière semaine ».

C'est encore le même souci qui se révèle dans le Code industriel allemand modifié par la loi du 30 juin 1900. Aux termes de l'article 119 a :

Les retenues opérées sur le salaire par l'entrepreneur pour se garantir du remboursement d'une indemnité née de la résolution illégale du contrat de travail ou d'une amende stipulée en vue de cette rupture, ne peuvent excéder, dans les paiements partiels, le quart du salaire échu, ni, en totalité, le montant du salaire hebdomadaire moyen.

Et ces retenues sont possibles non seulement sur le salaire des ouvriers occupés dans l'atelier, sous la direction et le contrôle immédiat du patron, mais encore, d'après l'article 119 b, sur celui des « personnes qui sont occupées pour le compte de certains industriels, en dehors des ateliers de ceux-ci, à la préparation de produits industriels, même quand elles se procurent à leurs frais les matières premières et accessoires ». Les prescriptions de l'article 119 a sont donc on ne peut plus générales.

Ainsi les lois suisse et allemande, en autorisant les retenues pour garanties, se contentent de leur fixer seulement un maximum qui ne peut être dépassé

et, dès que le chiffre fixé par le législateur est atteint, le patron ne doit plus exercer de prélèvements. Cependant ces législations sont incomplètes en ce qu'elles n'édicteut aucune mesure destinée à assurer à l'ouvrier la restitution du cautionnement à l'expiration du contrat de travail. Elles autorisent le patron à conserver dans sa caisse les fonds provenant des retenues qu'il a pu faire. Il y a là un grave danger. Si l'employeur est malhonnête rien ne lui sera plus facile en effet que de détourner et de faire disparaître un argent laissé à son entière disposition et dont il peut disposer en fait n'étant soumis à aucun contrôle. Est-il simplement négligent ou incapable, il y a encore lieu de craindre que les sommes qu'il a retenues à ses ouvriers à titre de cautionnement et qui se trouvent mêlées à ses propres capitaux ne soient englouties avec eux dans sa faillite ou sa déconfiture. Pour éviter ce danger il est donc nécessaire de ne pas laisser entre les mains de l'industriel le montant des retenues par lui faites et de l'obliger à le remettre entre les mains de tierces personnes d'une solvabilité éprouvée et soumises à une surveillance constante. C'est à cette mesure que se sont arrêtées les lois récentes promulguées en Belgique et dans les Pays-Bas.

L'article 26 de la loi belge du 10 mars 1900 décide :

Lorsque des prélèvements sont opérés sur les salaires à titre de garantie des obligations de l'ouvrier, le chef

d'entreprise est tenu de déposer au nom de l'ouvrier les sommes ainsi prélevées en mains d'un tiers choisi d'un commun accord, ou, à défaut d'accord, à la caisse générale d'épargne et de retraite. Ces quotités du salaire échu ne peuvent être supérieures à un cinquième du salaire payable à chaque échéance.

Par le seul fait du dépôt, le chef d'entreprise acquiert privilège sur les sommes déposées pour toutes créances résultant de l'inexécution totale ou partielle des obligations de l'ouvrier.

Sauf en ce qui concerne le privilège établi par le présent article, les dispositions de la loi du 18 août 1887, relatives à l'incessibilité et à l'insaisissabilité des salaires des ouvriers, sont applicables aux sommes ainsi déposées.

Le tiers dépositaire est tenu de remettre ces sommes respectivement au chef d'entreprise ou à l'ouvrier qui en demande le retrait en produisant l'autorisation de l'autre partie intéressée, ou, à défaut de cette autorisation, un extrait de la décision passée en force de chose jugée, constatant le droit de la partie requérante. Cet extrait est délivré gratis et dispensé de la formalité de l'enregistrement.

Dispositions analogues dans la loi hollandaise du 13 juillet 1907 qui est d'ailleurs avec la loi belge de 1900 la plus complète de celles édictées dans les différents pays sur le contrat de travail. Le législateur hollandais n'autorise cependant les prélèvements

pour garantie qu'autant qu'ils résultent d'une convention écrite ou du règlement d'atelier :

Art. 1638 s.— Les conventions qui ont pour objet de ne pas payer une certaine partie du salaire le jour du paiement ne sont valables que si elles sont faites par contrat écrit ou par règlement, dans le but exprès de prélever sur ce montant les indemnités qui pourraient être dues par l'employé à la fin de l'engagement, en application de l'article 1639 *t* et si pour le surplus elles satisfont aux prescriptions de cet article.

L'employeur est tenu de verser à la caisse d'épargne du royaume, au nom de l'employé, le montant du salaire ainsi retenu. Le versement de ce montant se fait dans les trois jours après celui du paiement du salaire. A partir du moment où le salaire est payable, l'employé est considéré comme étant le propriétaire du montant à verser.

Ce montant ne pourra jamais dépasser lors de chaque paiement le dixième du salaire fixé en argent, payable à ce moment. Au total ce montant pourra être équivalent au montant des dommages-intérêts visés à l'article 1639, sous la réserve que pour les employés dont le salaire fixé en argent est de quatre florins par jour au maximum, il ne pourra jamais être supérieur au salaire fixé en argent de douze jours de travail.

Dès que l'engagement a pris fin de telle façon que l'employé n'est pas tenu de payer les dommages-intérêts visés au premier alinéa, il obtient, lui ou ses ayants droit,

la libre disposition du montant versé de la sorte en son nom ainsi que des intérêts acquits...

En France, l'article 36 du projet de loi gouvernemental du 2 juillet 1906 sur le contrat de travail, renferme à propos des retenues pour garantie des dispositions qui rapprochent des mesures édictées par les lois étrangères. Il décide que :

Les retenues faites à titre de cautionnement ou de garantie sur la rémunération de l'employé ne peuvent, malgré toute convention contraire, excéder un dixième de chaque paie. Elles doivent être déposées sous la responsabilité de l'employeur, entre les mains d'un tiers désigné par les parties ou, en cas de désaccord, par le juge de paix. Toutefois, il peut être stipulé que l'employeur les conservera tant que leur total n'aura pas atteint la rémunération d'un mois de travail.

Ce texte, inspiré des dispositions de la loi belge, paraît mériter un double critique. En premier lieu, n'est-il pas exagéré de décider que l'employeur sera responsable des sommes qu'il est obligé de déposer entre les mains de tiers. Et cette responsabilité que lui impose la loi n'est celle pas absolument injustifiée, puisqu'il ne lui appartient pas de choisir lui-même, seul, le séquestre chargé de garder les espèces, que celui-ci doit être désigné soit par l'ouvrier et le patron d'un commun accord, soit par le juge de paix

au cas de désaccord. Ainsi dans le premier cas l'industriel ne saurait être plus responsable que l'ouvrier du mauvais choix du séquestre. La responsabilité imposée au patron si le séquestre nommé par le juge de paix ne gère pas honnêtement les fonds qu'on lui a remis, ne s'explique pas davantage. L'industrie ne saurait plus que son ouvrier pâtir des erreurs du magistrat et il est vraiment singulier de penser que si un administrateur judiciaire mange les fonds qu'on lui confie, c'est le plaideur qui doit payer. Quant à la faculté laissée aux parties contractantes de s'entendre pour permettre au patron de conserver sans les déposer les retenues faites, jusqu'à ce qu'elles aient atteint la rémunération d'un mois de travail, elle ne semble pas avoir de grands avantages pratiques et présente au contraire de sérieux inconvénients puisqu'elle peut faciliter le détournement de sommes relativement importantes par un patron malhonnête ou qui simplement affolé par la perspective de la faillite, essaiera sans aucune intention criminelle et se promettant de les restituer quand ses affaires iront mieux, de se sauver de la ruine en usant pour ses besoins et faire face à ses engagements, de sommes qui se trouvent sous sa main à son entière disposition.

Au surplus, si tant est que l'article 26 du projet gouvernemental a des imperfections, il n'est pas

moins exact de reconnaître que son adoption constituerait un grand progrès et que le principal reproche que l'on puisse lui faire est de n'être encore qu'un article de projet de loi, non un article de loi.

En l'état actuel de notre législation, un ouvrier peut-il consentir à ce que le patron exerce sur son salaire des retenues destinées à former un cautionnement, pour garantir l'exécution du contrat de travail par l'ouvrier. La question est loin d'être facile à résoudre et les avis ne laissent pas que d'être très partagés à ce sujet.

Pour admettre, qu'en l'état actuel, le patron peut pratiquer sur le salaire des retenues pour garantie du préjudice éventuel que peuvent lui causer d'une façon ou d'une autre ses ouvriers, on invoque des raisons de fait et de droit. En pratique, remarque-t-on, constituer à l'aide de prélèvements sur le salaire un petit capital qui reste entre les mains du patron et se trouve affecté spécialement à sa créance au cas où son employé se trouve débiteur pour un motif quelconque envers lui à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, est le seul moyen de garantir au patron cette exécution. En droit, d'ailleurs, ajoute-t-on, il n'existe sans nul doute aucun texte qui autorise ces retenues, mais il n'y en a pas davantage qui les interdise. Tout ce qui n'est pas interdit par la loi devant être considéré, dans son silence, comme autorisé, les retenues

à raison de fournitures en nature étant seules interdites par la loi du 12 janvier 1895, il faut bien reconnaître que le patron peut exercer toute autre retenue ayant une autre cause qu'une avance en nature. Mais il arrive souvent, presque toujours peut-on dire, que les prélèvements exercés sur le salaire en vue de créer un fonds de garantie ne sont faits qu'en vertu d'une entente intervenue entre l'employeur et l'employé, celui-ci acceptant de laisser, de consigner en quelque sorte entre les mains de celui-là et pour un temps et dans des conditions déterminées, une partie plus ou moins importante de son salaire. Il s'agit là d'une cession sous condition suspensive et si l'on admet que l'ouvrier peut disposer de son salaire, on doit admettre qu'il est parfaitement libre de consentir à semblable retenue, qui n'est qu'une cession d'une partie de son salaire sous condition. En tous cas, la loi reconnaît à l'ouvrier le droit de céder par avance un dixième de son salaire; il faut en conclure que pour ce dixième au moins, il peut, d'accord avec son patron, permettre à celui-ci d'exercer un prélèvement sur son salaire.

Quelle que soit la valeur des auteurs qui ont soutenu cette thèse, en l'état actuel de notre législation ouvrière, nous ne croyons pas que l'on puisse admettre la légalité de retenues exercées par le patron dans le but de créer un fonds de cautionnement destiné à le garantir contre l'inexécution des engagements de

l'ouvrier. Sans nul doute, il est regrettable que le contrat de travail ne puisse être sanctionné par aucune mesure en ce qui concerne l'ouvrier et que celui-ci se trouve échapper en fait à toute responsabilité pour ses agissements, lorsque ceux-ci sont, intentionnellement ou par négligence, préjudiciables au chef d'industrie; qu'il y ait là une situation fâcheuse, une lacune de la loi, un oubli qu'il convient de réparer, nul doute à ce sujet. Mais le législateur seul, croyons-nous, a qualité pour réparer cette omission. Toute tentative de la jurisprudence ne pouvait être qu'une manœuvre d'expédient, qui risquerait fort d'être vaine. Au demeurant, il semble d'ailleurs bien difficile, sinon radicalement impossible, d'admettre en l'état actuel de nos lois la validité des prélèvements que le patron peut faire sur le salaire en vue de créer un fonds de garantie destiné à assurer l'exécution du contrat de travail par l'ouvrier.

Ces retenues peuvent être exercées par le patron soit d'accord avec ses employés, en vertu d'une convention, soit d'autorité. Dans l'un et l'autre cas elles constituent une violation sinon de la lettre, du moins de l'esprit de la loi.

Si la retenue est faite à l'amiable en raison d'une entente survenue entre l'employeur et l'employé, il est bien évident qu'au regard de celui-ci, elle a le caractère d'une véritable cession d'une partie du salaire sous condition suspensive. Si le salarié com-

met une faute, agit d'une façon préjudiciable aux intérêts du chef d'industrie, celui-ci devient légitime propriétaire de la part de salaire qui lui a été cédée, déléguée et transportée par avance. Il convient donc de se demander jusqu'à quel point l'employé a le droit de consentir à cette cession. Une distinction est nécessaire selon que la portion de salaire cédée est supérieure, inférieure ou égale tout au plus au dixième du montant de ce même salaire.

La loi du 12 janvier 1895 a frappé, avons-nous vu, l'ouvrier d'une incapacité presque complète et d'ordre public, l'empêchant de disposer par avance de son salaire. Tant qu'il ne l'a pas réellement touché, son incapacité subsiste et il ne peut l'engager que dans les limites que lui permet la loi, c'est-à-dire à concurrence du dixième. Et peu importe les conditions de la cession, la loi ne fait pas de différence. Il faut donc déclarer impossible la retenue exercée par le patron sur le salaire de l'ouvrier et du consentement de ce dernier, en tant qu'elle dépasse le dixième cessible, car cette retenue n'est au fond qu'une délégation, un transport, une cession de salaire sous un nom qui ne fait pas illusion à la réflexion.

Mais que décider si la retenue stipulée se trouve être égale ou inférieure au dixième cessible? Faut-il dans ce cas admettre la validité des retenues effectuées? Cela semble douteux. En effet, quand le législateur, dans l'article 2 de la loi du 12 janvier 1895, a

accordé à l'ouvrier la faculté de disposer par avance d'un dixième de son salaire, il l'a fait autant dans le but de protéger l'ouvrier contre son créancier, qui selon l'expression de M. Régismanset, « ne pourra grâce à cette limitation, obtenir de son débiteur une possession plus ou moins volontaire hors des limites voulues par la loi », qu'afin, tout en déclarant le salaire insaisissable, de ne pas ruiner totalement le crédit si faible de l'ouvrier et de conserver à celui-ci, au cas où il en aurait besoin dans un cas pressant, le moyen de trouver un prêteur qui lui fasse l'avance nécessaire. En un mot, la liberté laissée à l'ouvrier de dépenser par avance un dixième de son salaire, ne lui est reconnue qu'autant que la cession consentie l'est pour ses besoins personnels ou ceux de sa famille. La retenue pour garantie n'a pas ce caractère. Elle est consentie uniquement, exclusivement dans l'intérêt du patron. Il faut donc reconnaître qu'elle ne peut-être considérée comme légale et que l'ouvrier se trouve dans l'impossibilité de céder sous condition à son chef d'industrie une fraction de son salaire, si minime, soit-elle pour constituer en faveur de celui-ci un cautionnement contre l'inexécution des conditions du travail.

D'ailleurs, s'il n'est possible à l'employé de consentir à cette retenue, il ne paraît pas davantage que l'employeur puisse l'accepter. Toute entente ayant pour but de dispenser le patron de payer durant une

assez longue période tout ou partie du salaire est, en effet, impossible depuis la loi du 7 décembre 1909. Celle-ci l'oblige (art. 1^{er}) à payer en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal, les salaires qu'il doit à ses ouvriers et ce nonobstant toute stipulation contraire à peine de nullité. En outre (art. 2), les salaires des ouvriers doivent être payés au moins deux fois par mois, à seize jours d'intervalle et ceux des employés au moins une fois par mois. Enfin pour tout travail aux pièces dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais l'ouvrier doit recevoir des acomptes chaque semaine et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage. Or, toute retenue conventionnelle qui ne rentre pas dans les cas prévus par les articles 4 et 5 de la loi de 1895, et notamment tout prélèvement sur le salaire en vue de constituer un fonds de garantie, viole les deux premiers articles de la loi de 1909. En effet, la convention en autorisant l'industriel à garder par devers lui, à titre de cautionnement, une fraction du salaire qu'il doit, méconnaît tout d'abord les dispositions de l'article premier. Celui-ci exige que le salaire soit payé en espèces et non d'une autre façon. Il faut en conclure que, pour satisfaire à la loi, un simple mouvement d'écritures laissant entre les mains au patron, pour une raison ou une autre, une partie du salaire, qui serait cependant

portée, sous le nom de retenue pour garantie, cautionnement, etc., au crédit de l'ouvrier sur les livres, serait absolument insuffisant et ne saurait être considéré comme un paiement. Ainsi la retenue est illégale parce que d'aucune façon elle ne peut être considérée comme un paiement réel. Elle l'est encore parce qu'elle ne peut constituer qu'une violation de l'article 2 de la loi du 7 décembre 1909. Celui-ci exige, avons-nous vu, que le salaire des ouvriers soit payé au moins deux fois par mois et celui des employés une fois dans le même laps de temps. La loi ne fait aucune distinction entre les éléments du salaire ; elle ne parle pas de fraction de salaire. De toute évidence il faut donc qu'aux époques fixées, le patron paie la totalité du salaire qu'il doit, c'est-à-dire qui ne se trouve pas éteinte par une cause légale. L'ouvrier, avons-nous vu, ne peut dispenser le patron de lui payer une partie du salaire, en la lui cédant sous condition, même si cette partie est seulement égale ou inférieure au dixième cessible, pour constituer un fonds de garantie. L'industriel doit donc cette fraction du salaire malgré toutes conventions contraires et il est obligé de la payer sous peine de s'exposer aux sanctions prévues par l'article 4 de la loi.

Il s'en faut cependant que, dans la pratique, la retenue pour garantie ait toujours la forme que nous venons de décrire, prélèvement sur le salaire effectué au jour de la paie. On peut même dire que le plus

souvent et pour des raisons de fait plutôt que de droit, ouvriers et patrons sont d'accord pour lui donner la forme d'un salaire payable à de longs intervalles et affecté spécialement à la créance du patron au cas où l'inexécution du contrat de travail par les ouvriers lui causerait un préjudice. Dans ce cas on convient de deux salaires payables de façons différentes. Le premier, que l'on peut appeler salaire ordinaire normal se paie aux époques fixées par l'usage des lieux ou la loi. Le second, au contraire, que nous pouvons appeler extraordinaire et qui se trouve souvent désigné sous les noms de prime, majoration de salaire, etc., est payable à des époques fixées arbitrairement par les parties et généralement très espacées. Celui-ci constitue la véritable retenue pour garantie. Payable en effet à de longs intervalles, tous les trimestres, tous les semestres, parfois même annuellement, il s'accumule entre les mains du patron, à la créance duquel il a été le plus souvent spécialement affecté et constitue pour celui-ci une sérieuse garantie de l'exécution du contrat de travail par les ouvriers. Le contrat collectif de travail signé à Mazamet, le 7 mai 1909, à la suite des grèves que l'on connaît, fournit un remarquable exemple de cette forme de retenue pour garantie dissimulée sous l'apparence d'un paiement différé (1). Aux termes de ce contrat, il est alloué aux

1. Voyez de Seilhac, *les Grèves du Tarn*, p. 56 et 57.

ouvriers des diverses catégories une augmentation de salaire dont une partie forme un salaire spécial supplémentaire de 0 fr. 15 par cent peaux pour les ouvriers peleurs, de 0 fr. 015 de l'heure pour les marragos et de 0 fr. 01 pour les femmes d'usine. Ce salaire est stipulé payable d'une façon absolument différente que le salaire ordinaire. Qu'on en juge. Alors que le salaire ordinaire est payé, d'après les usages locaux, chaque samedi soir, le salaire supplémentaire ne l'est qu'à de bien plus longs intervalles aux termes du contrat ; en effet, le 1^{er} janvier de chaque année, on arrête le compte des sommes gagnées comme salaire supplémentaire du 30 juin au 31 décembre précédent ; ces sommes sont payées le 31 mars suivant. De même, le 30 juin, on fait le compte des sommes gagnées du 31 décembre à ce jour et ces sommes sont payées le 30 septembre après. Et, c'est ici qu'apparaît le véritable caractère de retenue pour garantie de ce salaire différé, dans le cas où il y aurait de la part des ouvriers un abandon brusque du travail, laissant de la marchandise en souffrance, les sommes sus-indiquées reviendraient, aux termes de la convention, aux patrons qui se trouveraient lésés.

Quelle valeur convient-il de reconnaître à semblable stipulation ? Peut-on admettre comme légale cette cession consentie par avance au profit des patrons par les ouvriers, du salaire différé qui leur

sera dû au moment de la brusque cessation du contrat de travail ? Le salaire différé lui-même ne constitue-t-il pas, du seul fait qu'il se trouve payable à de si longs intervalles, une violation de la loi de 1909 sur le paiement des salaires ?

Il convient, croyons-nous, sur ce dernier point de faire une distinction. Sans nul doute, est nulle et d'une nullité d'ordre public, la convention par laquelle un employeur et ses employés s'entendraient pour fixer les dates du paiement du salaire à des intervalles trop éloignés, à des époques plus espacées que celles indiquées par la loi. Il s'agit en effet de mesures édictées par une loi ouvrière à laquelle il convient de reconnaître, comme à toute loi de ce genre, un caractère nettement impératif. Mais sous cette réserve, il semble bien qu'une partie du salaire, pourvu que ce ne soit pas la plus importante, puisse être stipulée payable à des intervalles plus espacés que ceux indiqués par la loi. Cela peut même être l'intérêt de l'ouvrier. Celui-ci, avons-nous vu, à une tendance à dépenser inconsidérément son salaire. S'il le touche à des intervalles trop rapprochés, il y a lieu de craindre que dépensant son gain au jour le jour, pour les petites dépenses courantes, il ne puisse faire face aux grosses dépenses qui comme celles du loyer, de l'assurance, du vêtement, etc., tombent à des époques assez éloignées, tous les trimestres ou tous les semestres, à chaque changement de saison.

« Des manufacturiers bienveillants, a-t-on pu remarquer à ce sujet, fondateurs d'institutions de patronage et fort au courant des mœurs ouvrières, se déclarent très opposés au paiement de salaires à époques rapprochées... Il y a des dépenses un peu fortes, comme celles des loyers, par exemple, qui ne reviennent qu'à de longs intervalles et auxquelles on ne songe pas lors de la paie hebdomadaire, alors qu'on leur réserve une part dans la paie mensuelle (1). » Pour cette raison nous croyons donc que le texte de la loi du 7 décembre 1909 ne s'oppose pas à ce qu'une partie, mais une partie *peu importante* du salaire, soit stipulée payable à des époques plus éloignées que celles indiquées par la loi, à la condition que cette dérogation soit consentie *dans l'intérêt exclusif de l'ouvrier*, l'existence de ces conditions étant soumise à l'appréciation souveraine des tribunaux. Mais, en dehors de ce cas, toute stipulation de salaire différé doit être considérée comme nulle. Aussi ne semble-t-il pas que l'on puisse regarder comme légale la clause de paiement de salaire différé à un intervalle de six mois que contient le contrat de Mazamet, puisqu'il est de toute évidence, aux termes même de ce contrat, qu'elle n'a été insérée que dans l'intérêt exclusif du patron.

Au surplus, devrait-on reconnaître comme valable

1. Hubert-Valleroux, *le Contrat de travail*, p. 196.

cette stipulation d'une fraction de salaire payable les 31 mars et 30 septembre de chaque année, on ne saurait admettre la cession conditionnelle qui en est faite par avance au patron pour le cas de brusque rupture du contrat de travail. En effet, ainsi que nous l'avons dit, l'ouvrier ne peut certainement pas disposer par avance des neuf dixièmes de son salaire déclaré incessible par la loi de 1895 et il ne semble pas qu'il puisse céder au patron le dernier dixième, déclaré cessible, car cette exception partielle au principe de l'incessibilité n'a été consentie par le législateur qu'afin de permettre au salarié de trouver un peu de crédit dans un moment difficile. Le salaire différé est comme le salaire ordinaire soumis aux mêmes règles. Nous devons donc, estimant que celui-ci ne peut être affecté, cédé conditionnellement au patron pour lui fournir une garantie de l'exécution du contrat de travail, déclarer que cela n'est pas davantage possible pour le salaire différé. Sur ce point encore le contrat de Mazamet paraît d'une validité douteuse.

Si une retenue pour garantie, consentie à l'amiable, est illégale et si l'on doit considérer comme nulle sur ce point toute convention qui l'autorise, il est encore plus évident que le patron qui, sans entente préalable, exercerait un prélèvement à titre de cautionnement et de sa seule autorité sur le salaire de son ouvrier, commettrait un acte absolument illégal.

Celui-ci, en effet, violerait d'une façon caractéristique la loi de décembre 1909. Le chef d'industrie doit en effet payer en monnaie légale et à des intervalles fixés par la loi, le salaire qu'il doit à son ouvrier, c'est-à-dire désintéresser ce dernier de la créance qu'il a contre lui, industriel, à raison du travail fourni, compensation faite dans les termes de la loi, s'il y a lieu, avec les dettes que ce même ouvrier peut avoir à son égard. Or, notre législation ne parle pas de la retenue pour garantie, elle n'autorise pas jusqu'à maintenant, du moins formellement, ce genre de prélèvement ; le patron qui par suite, n'étant autorisé par aucun texte retiendrait une partie du salaire et ne le paierait pas aux époques légales, serait en état de contravention et s'exposerait aux sanctions prévues par l'article 4 de la loi de 1909. Il peut y avoir doute, peut-être, quand l'ouvrier a consenti à la retenue, qu'il y a convention. Dans ce cas, on peut se demander si les dispositions des deux premiers articles de la loi s'opposent à toute dérogation conventionnelle aux mesures qu'ils édictent. Nous le croyons avons-nous dit. Mais aucune question ne peut se poser à défaut de contrat et il faut alors considérer comme certaine l'impossibilité pour le patron d'exercer pareil prélèvement.

Que cette situation soit regrettable, qu'il y ait là une réforme urgente à faire dans le triple intérêt de la société qui ne peut que gagner à ce que le contrat de

travail ait une sanction tant vis-à-vis de l'ouvrier que du patron ; de la sécurité de celui-ci, assuré d'avoir une indemnité au cas où il subirait un préjudice injustifié ; de la dignité même de l'ouvrier, rien de plus vrai. Aussi, en terminant, faisons-nous le vœu, que sous le mérite des observations présentées à son sujet, le parlement transforme au plus vite en article de loi l'article 36 du projet de loi du 2 juillet 1906.

CHAPITRE VII

DES AMENDES

Dans l'usine moderne où la division du travail est extrême et où plusieurs centaines, parfois plusieurs milliers de travailleurs, ayant chacun leur tâche dans l'œuvre commune, se trouvent réunis, la négligence ou la mauvaise volonté de quelques-uns dans l'exécution du travail qui leur est confié peut paralyser le fonctionnement de cet organisme complexe qu'est l'usine, et du même coup diminuer, sinon arrêter, totalement la production. Une bonne organisation du travail est la condition d'une bonne production. Mais encore faut-il que rien ne vienne détruire cette organisation et que les mesures prises, en vue d'assurer son fonctionnement, ne restent pas lettre morte. Pour assurer l'observation de ces mesures il faut une sanction, une punition qui frappe ceux qui les méconnaissent et se refusent d'obéir aux ordres donnés par le chef d'industrie. L'amende est une de ces sanctions.

Très différente des retenues qui nous ont occupé jusqu'ici, l'amende ne peut être comparée à aucune d'elles. Les premières ont leur cause dans une créance patronale née d'une prestation consentie par l'employeur à l'employé, ou d'un préjudice dont celui-ci doit réparation à celui-là. L'amende, elle, ne correspond à rien de semblable. Elle n'a pas en effet pour but de rembourser au patron une prestation ou de l'indemniser d'un préjudice. Son but est, avons-nous dit, de maintenir la discipline de l'atelier. Elle est, par essence, une punition infligée à l'ouvrier et sanctionnant par une retenue sur le salaire toute faute dans l'exécution du contrat de travail ou à son occasion, et cela sans préoccupation de savoir s'il y a eu ou non préjudice causé au chef d'industrie. C'est là d'ailleurs le caractère distinctif de la retenue pour amende. Alors que les retenues pour malfaçons, détériorations ou brusque rupture du contrat de travail ont pour but de permettre à l'employeur de s'indemniser de la perte qu'il a pu subir, la retenue pour amende ne vise à rien de semblable. Tout au plus pourrait-on dire qu'elle ressemble bien vaguement, d'ailleurs, aux retenues pour garantie en ce sens que, comme celles-ci, elle a un caractère préventif. En réprimant la faute, l'amende tend, en effet, à en arrêter les conséquences, à les empêcher de se produire, tandis que la retenue pour garantie, en obligeant l'employé à laisser entre les mains de

l'employeur une partie de sa solde, de son gain pour l'indemniser du préjudice que peut lui occasionner un acte éventuel, aboutit en fait au même résultat.

Quoi qu'il en soit, de tous les genres de retenues que nous ayons eu à étudier jusqu'à présent, aucun, si ce n'est les retenues pour fournitures, ne paraît être plus impopulaire dans les milieux ouvriers que la retenue pour amende. Cette impopularité tient, peut-on dire, à deux causes : le caractère même de l'amende, les abus auxquels elle a donné lieu.

L'amende, avons-nous dit, ne correspond jamais ou à peu près à un préjudice subi par celui-ci qui l'inflige, et peut être en fait considérée comme une cause d'enrichissement pour le patron qui l'exerce aux dépens de l'ouvrier qui la paie. Qu'on l'oblige à indemniser l'employeur d'un préjudice qu'il a pu lui causer intentionnellement, même par simple négligence, l'employé le comprendra. Mais comment peut-il accepter que sans avoir à invoquer aucun préjudice matériel, ce même employeur puisse lui retenir une partie de ce salaire, seul revenu, seul moyen de subsistance pour l'employé et sa famille ? Nul ne peut s'enrichir aux dépens d'autrui. Y aurait-il une exception à cette règle d'équité en faveur du patron, car enfin l'amende constitue une violation flagrante de ce principe. Jamais elle ne correspond exactement à un préjudice déterminé, et dans les cas où l'on pourrait prétendre qu'elle a un caractère indem-

nitaire, celui-ci n'est que partiel et tellement faible que l'on peut toujours prétendre, avec raison, que l'amende est un bénéfice pour le patron.

Serait-il vrai, comme on l'a prétendu, que l'amende ne rentre pas généralement dans la caisse du patron, et n'est pas une cause d'enrichissement pour celui-ci qui la verse dans des caisses de secours ou à des œuvres d'assistance au profit des ouvriers. L'amende n'en conserve pas moins un caractère nettement disciplinaire, qui sera toujours une des causes essentielles de son impopularité. Elle est par essence une institution aristocratique. Le grand capitaliste, le grand industriel de nos jours dans sa mine ou son usine fait la loi à ses ouvriers comme le féodal de jadis aux serfs et aux manants de ses terres. A l'instar de celui-ci, il impose à ses ouvriers, ses sujets, un code que tout à la fois législateur et justicier il rédige, impose et applique. L'amende est une des sanctions qu'il attache à la violation de ce code, le règlement d'atelier. On comprend qu'à notre époque de théories égalitaires, d'évolution démocratique, l'amende soit une des formes les plus impopulaires de la retenue sur le salaire. N'étant en définitive qu'une sanction disciplinaire, qu'une punition infligée d'autorité par l'employeur à l'employé sans que celui-là ait à justifier d'un préjudice quelconque, elle rappelle brutalement au salarié sa situation inférieure et lui apparaît comme un cinglant démenti à cette éga-

lité théorique proclamée par nos lois politiques.

Au surplus n'y aurait-il pas cette raison, pour rendre l'amende impopulaire, que les abus auxquels elle a donné lieu y auraient suffi. On a beaucoup écrit à ce sujet. Enquêtes, monographies, brochures publiées à ce sujet sont innombrables et ne semblent pas avoir épuisé la matière. Convenons que celle-ci est riche. Avec les avances en nature et les retenues sur le salaire auxquelles elles donnaient lieu, l'amende est certainement le procédé le plus commode qu'aient trouvé certains patrons peu scrupuleux pour ne pas payer l'intégralité des salaires promis, et diminuer ainsi leurs frais généraux en augmentant du même coup leurs bénéfices. Pour arriver à ce but, les procédés employés peuvent se ramener à deux. Le premier consiste à frapper l'ouvrier d'amendes ayant un taux très élevé ou absolument injustifiées et qui n'ont manifestement qu'un but, augmenter les bénéfices du patron en réduisant d'autant les salaires qu'il doit payer. On a pu ainsi citer des usines dans lesquelles les amendes atteignaient le taux de 20 ou 30 francs. Le salaire d'une semaine, parfois même davantage. D'autres fois l'amende est fixée par salaire de journée de travail. Pour la moindre faute, le moindre retard, l'ouvrier est privé d'une journée de salaire, parfois de plusieurs. Peu importe la nature de la faute. L'importance du préjudice n'a pas à être exa-

miné. Tout le monde connaît le cas, devenu classique, de cet ouvrier frappé d'une amende de 10 francs pour être rentré avec des sabots dans l'atelier, au mépris des règlements. Mais infliger ainsi de trop fortes amendes au mépris de l'équité la plus élémentaire et pour les moindres motifs, ne laisse pas que d'être dangereux. L'injustice est trop flagrante pour que l'on reste longtemps sans l'apercevoir. Aussi certains patrons plus habiles usent-ils d'un autre procédé, qui consiste à multiplier les amendes sans donner à aucune d'elles un taux exagéré. Mais, comme elles sanctionnent des règlements détaillés et minutieux, établissant des cas multiples où l'ouvrier peut être pris en flagrant délit de faute plus ou moins grave, arrivé au jour de la paie, le salaire se trouve rongé par une quantité de petites amendes qui, prises chacune en particulier, n'ont pas une grande importance, mais qui du seul fait de leur nombre, de leur multiplicité arrivent à absorber une grosse partie de la paie. Ce procédé est particulièrement employé dans les entreprises théâtrales où le petit personnel, souvent peu régulièrement payé, voit son salaire considérablement diminué, lorsqu'il le touche, par les amendes infligées souvent sans motifs justifiés par un directeur soucieux de réduire ses frais généraux (1). Dans les grands magasins et les

1. Cette situation est tellement fréquente dans le monde des

maisons de couture, l'abus des petites amendes est également habituel et il est bien difficile à l'employé ou à l'ouvrière d'échapper en fin de compte à une retenue sur son salaire.

SECTION I

L'AMENDE ET LA JURISPRUDENCE

Actuellement notre législation ne renferme aucune limitation du taux des amendes et le seul texte réglementant leur emploi vise un cas très spécial, celui des amendes dont peuvent être punis les ouvriers mineurs. L'article 6-5° de la loi du 6 juin 1894 décide en effet que les caisses des sociétés de secours seront alimentées notamment par le produit des amendes infligées aux membres participants par application du règlement intérieur de l'entreprise. Mais en dehors de ce texte isolé, rien, aucune réglementation. Il y a là une lacune très grave dans notre législation industrielle. Ce silence d'une part, l'usage fréquent de l'amende d'autre part, les difficultés qui en sont

théâtres, que généralement le contrat d'engagement d'un artiste porte une clause aux termes de laquelle la direction est déclarée privilégiée sur tous autres créanciers sur les appointements de l'artiste, à raison de toutes sommes qui pourraient lui être dues pour retenues, amendes et généralement pour toutes créances, et ce nonobstant toutes oppositions ou transports consentis au profit de tiers. Reste à savoir ce que vaut cette clause ?

résultées entre patrons et ouvriers qui ont demandé aux tribunaux de solutionner leurs différends en fixant le droit qu'avait le patron d'imposer des amendes et l'obligation pour les ouvriers de les supporter, ont conduit la jurisprudence à établir certaines règles générales qui n'ayant pas et ne pouvant avoir le caractère d'une loi, ont créé une sorte de *modus vivendi* en attendant mieux. Mais ici comme ailleurs, la force des choses a obligé le magistrat à suppléer le législateur en établissant une réglementation au moins provisoire et de plus en plus nécessaire.

La jurisprudence, disons-le tout de suite, reconnaît le droit au patron d'établir des amendes et par suite l'obligation pour l'ouvrier de les supporter. Elle déclare l'amende légale et ce quel qu'en soit le taux ou l'emploi, que le patron la mette dans sa caisse particulière pour son bénéfice ou bien qu'il en abandonne le montant à une institution de bienfaisance destinée à secourir soit les ouvriers de son usine, soit de tierces personnes n'ayant aucun rapport avec l'entreprise.

Comment les tribunaux justifient-ils cette solution, Ils assimilent purement et simplement l'amende à une clause pénale. A leurs yeux, l'ouvrier qui s'engage au service d'un patron, sait qu'il y rentre à telles et telles conditions. Il devra être à l'atelier à telle heure, ne pas le quitter avant telle autre, ne pas y causer ou y occasionner du désordre, ne pas entrer dans telle salle

sans nécessité ou dans un costume autre que celui fixé par le patron et que toute infraction à ces diverses mesures sera sanctionnée par une retenue plus ou moins forte sur le salaire. Dès lors qu'il accepte de travailler à ces conditions, il consent également à payer au cas de faute les amendes prévues qui ne sont, en somme, ainsi, que des clauses pénales dans les termes de l'article 1152 du Code civil. Que dit en effet cet article : « Lorsque la convention porte que celui qui manquera de l'exécuter paiera une certaine somme à titre de dommages-intérêts, il ne peut être alloué à l'autre partie une somme plus forte ni moindre. » L'ouvrier entrant à l'atelier a eu connaissance du règlement, des sanctions pécuniaires qui y sont inscrites, il les a acceptées, il ne peut donc s'y dérober et les tribunaux ne peuvent ni diminuer, ni augmenter ces sanctions, l'article 1152 le leur interdit. L'ouvrier, s'il est pris en faute, devra donc payer l'amende portée au règlement d'atelier même si elle est exagérée et inutile qu'il s'adresse à la justice dans ce cas pour la réduire. Il serait débouté en vertu de l'article 1152 du Code civil 1).

Pour séduisant qu'il soit, ce système, aussi ingénieux que juridiquement fondé, il faut le reconnaître, se

1. Cass., 14 déc. 1866. D. 66.1.84 (Arrêt de principe reconnaissant valable une amende de 10 francs donnée à un ouvrier entré dans un atelier avec des sabots). — Trib. Com., Seine 17 mars 1894. *Le Droit*, 3 janvier 1895.

heurte en fait à une grave difficulté : celle de savoir si l'ouvrier a eu connaissance du règlement d'atelier au moment de l'embauchage. S'il était exact que généralement l'ouvrier nouvellement pris dans une entreprise reçoive communication du règlement d'atelier la question serait facilement résolue. Mais en fait, il ne semble pas qu'il en soit ainsi. Même un exemplaire imprimé du règlement signé de l'ouvrier ne prouve pas, à notre avis, qu'il en ait réellement pris connaissance, et nous croyons qu'à ce sujet il se produit le fait si souvent constaté en matières de police d'assurances, de signatures données sans lecture préalable et auxquelles en équité, sinon en droit, on ne peut accorder qu'une confiance relative. Mais que dire dans le cas où le règlement est simplement affiché dans les locaux de travail ? Dans ce cas on peut estimer que l'ouvrier n'en a pas connaissance. Est-il toujours placardé dans un endroit bien visible ? Le serait-il, ce n'est pas une raison pour que l'ouvrier ait eu le loisir d'en prendre connaissance. Le travail presse et il n'a pas le temps de le lire. On voit toutes les difficultés qu'il y a à prouver que l'ouvrier a eu une connaissance *réelle* et non pas *fictive* du règlement d'atelier. La Cour de cassation décide qu'il dépend de la souveraine appréciation du juge du fait de décider si l'on peut le considérer comme réellement porté à la connaissance des intéressés. Quelle que soit la prudence d'une semblable décision, nous craignons

que, trop souvent encore, les tribunaux de fait ne se laissant influencer par des apparences, décident que l'employé a eu réellement connaissance du règlement, alors que dans la réalité il n'en est peut-être pas ainsi. En fait, croyons-nous, à l'heure actuelle, dans la plupart des entreprises, il arrive fréquemment que la seule façon dont l'ouvrier apprend à connaître le règlement c'est par l'usage, c'est-à-dire à ses dépens. Il sait que telle action est passible d'une amende, seulement après avoir été puni.

D'autre part, quelle valeur reconnaître, même en admettant que l'ouvrier ait eu connaissance du règlement d'atelier, à une clause pénale dont il n'a pu comprendre le plus souvent la portée, ignorant le caractère du patron ? Telle grosse amende qui y figure paraît n'être infligée que rarement en fait l'industriel ou ses préposés l'appliquent de façon fréquente. Le règlement ne mentionne que de légères amendes. L'ouvrier les ayant remarquées ne croit pas qu'elles puissent être une cause de grosses retenues sur le salaire et ce n'est que dans cette idée qu'il a accepté d'entrer dans l'entreprise. Quand il s'y trouve, il s'aperçoit que ces amendes infligées à tout propos et parfois hors de propos réduisent notablement son gain. Peut-on dire qu'il a accepté réellement la clause pénale ? Et cela nous indique le défaut du système de la jurisprudence qui livre en somme, à l'arbitraire du

patron, l'employé obligé d'accepter le règlement en bloc, sans réserves et sans pouvoir le discuter.

En un mot, il faut en convenir, la théorie de l'amende clause pénale, est un moyen de fortune qui, si théoriquement il se trouve juridiquement fondé, ne saurait résister à un examen impartial des faits. En bâtissant ce système, la jurisprudence a voulu essayer de légitimer un état de fait, une situation qu'il lui semblait impossible, en tout cas difficile, peut-être dangereux et préjudiciable pour les intérêts du commerce et de l'industrie de supprimer brusquement.

Reconnaissons-le donc, l'amende, malgré la justification qu'a essayé d'en donner la jurisprudence, n'a aucune raison d'être, aucun fondement en droit. Elle est purement et simplement illégale. C'est une survivance d'un état social antérieur, un reste de féodalité perdu dans notre époque et qui disparaîtra, croyons-nous, à bref délai, malgré les tentatives faites par la jurisprudence pour expliquer, sinon légitimer, d'une façon à peu près plausible son existence.

De ce que nous venons de dire il ne faudrait pas conclure cependant, que la jurisprudence ait été guidée par le seul désir de sauvegarder les intérêts patronaux. Loin de là. Ne pouvant et ne voulant pas supprimer l'amende, estimant qu'il n'appartenait qu'au législateur de modifier ou de supprimer l'état de chose existant, n'en voyant pas bien par ailleurs la cause et la justification, estimant que l'amende pou-

vait être utile en certains cas, sauf à éviter les abus auxquels elle pouvait donner lieu, la jurisprudence s'est efforcée d'établir le bien fondé du droit du patron d'infliger des amendes en renfermant d'autre part ce droit dans des limites strictes.

Un des dangers de l'amende est qu'elle soit arbitraire. On ne saurait admettre que le patron puisse l'imposer à sa fantaisie. Aussi la jurisprudence exige-t-elle qu'elle soit mentionnée au règlement d'atelier, cela résulte implicitement des décisions que nous avons citées plus haut.

Un autre danger de l'amende est dans son cumul avec une indemnité payée par l'ouvrier au patron, à l'occasion d'une même faute, lui ayant causé un préjudice. Nous avons vu, lors de notre étude sur les retenues pour malfaçons, que celles-ci ne pouvaient être infligées qu'aux ouvriers travaillant en dehors de l'atelier. L'amende, avec son caractère disciplinaire, ne peut atteindre que l'ouvrier occupé sous la surveillance directe du patron. Celui-ci ne saurait donc infliger au même employé, à l'occasion du même fait, une amende une et retenue indemnitaires.

On a pu, et avec raison, blâmer une jurisprudence qui autorisait le patron à infliger des amendes hors de proportion avec la faute. Mais pouvait-il en être autrement. Admettre une autre solution c'était l'écroulement de toute cette théorie si laborieusement et ingénieusement échaffaudée, contre toute réalité

d'ailleurs, de l'amendé clause pénale du contrat de travail. Par contre-coup, c'était déclarer arbitraire, sinon illégale, une institution consacrée par l'usage et pas encore condamnée par la loi. Appartenait-il au juge de trancher une question semblable et de condamner un état de choses, tout au moins toléré par le législateur. Il ne l'a pas cru. Sans supprimer, il s'est contenté de réglementer et en attendant que le Parlement ait cru devoir solutionner dans un sens ou dans l'autre la question, avec une autorité que seul il peut avoir, la jurisprudence s'est efforcée d'empêcher seulement les abus. Elle ne pouvait faire et il ne lui appartenait pas de faire davantage.

SECTION II

L'AMENDE ET LES LÉGISLATIONS ÉTRANGÈRES

Après avoir étudié la jurisprudence, il conviendrait peut-être d'examiner ici les projets de lois soumis au Parlement français. Mais, croyons-nous, avant de discuter ces projets, il convient d'étudier les différentes mesures édictées à l'étranger. Et ceci nous amène à faire une fois de plus la triste remarque du retard sur les législations étrangères de la loi française en matière de réglementation industrielle.

On peut diviser en trois catégories les lois votées à l'étranger au sujet des amendes. Les unes, très libérales,

laissent au patron toute liberté pour infliger des amendes à son ouvrier, réservant toutefois à celui-ci la faculté de recourir à l'autorité compétente s'il s'estime lésé. D'autres, au contraire, plus sévères, ne permettent l'amende que dans des cas et sous des conditions déterminées et seulement autant qu'elle représente la réparation d'un dommage subi par l'employeur ; pas de préjudice, pas de retenue. L'amende prend ainsi un caractère indemnitaire. Moyen terme entre ces deux systèmes, un troisième consiste à réglementer sévèrement, méticuleusement, l'amende, à lui fixer un taux maximum, en indiquant sous quelles conditions, dans quelles formes elle doit être infligée, les recours que peut avoir l'ouvrier puni et cela en lui conservant, cependant, son caractère de sanction disciplinaire, réprimant une faute indépendamment de toute idée de préjudice causé.

Au premier système qui laisse une liberté très grande, nous dirions volontiers trop grande à l'employeur, se rattache la loi autrichienne du 8 mars 1885. Elle oblige l'industriel à soumettre, huit jours au moins avant son affichage, en double exemplaire, le règlement d'atelier à l'autorité compétente, qui en renvoie l'un muni de son visa, si elle n'y trouve rien de contraire à la loi. Le règlement doit contenir l'indication des amendes pour contravention à l'ordre de travail et leur emploi. D'autre part, les amendes

encourues doivent être inscrites avec mention de leur emploi sur un état mis à la disposition des ouvriers et de l'autorité industrielle, et qui doit être présenté à celle-ci dans le cas où l'un des ouvriers se considère lésé par l'application ou l'emploi de l'amende. La loi autrichienne ne donnant pas à l'ouvrier le droit de discuter le règlement d'atelier, il se trouve ainsi avoir recours auprès de l'autorité qui se charge de le protéger. Mais c'est là toute la protection qui lui est accordée. Aucune limite au taux de l'amende, aucune fixation de son emploi, le patron à entière liberté à cet égard, sous réserve de l'intervention plus ou moins énergique de l'autorité. Et comme celle-ci ne peut intervenir qu'à la demande de l'ouvrier, il est bien évident que celui-ci n'osera lui faire appel que dans des cas bien rares, par crainte du ressentiment patronal. L'insuffisance de cette protection est évidente et dans la loi de 1902 sur les employés à la construction des chemins de fer, un taux maximum a été fixé pour les amendes qui ne peuvent, sauf au cas de fautes très graves et menaçant la sécurité de l'entreprise, dépasser une demi-journée de salaire par semaine.

A l'opposé de cette législation libérale se trouve la législation anglaise. Pour elle l'amende ne peut être purement disciplinaire. Elle ne l'admet qu'autant qu'elle représente la réparation d'un préjudice, et

seulement dans la mesure où elle en est la réparation. Le législateur anglais a voulu, par là, éviter que l'amende ne servît d'une façon détournée au patron à rétablir les abus du Truck system. Les dispositions de la loi du 14 août 1896 sont à ce point de vue formelles.

Article premier. — Nul patron ne pourra exiger d'amendes de ses ouvriers, par voie de retenues sur les salaires, ou autrement que si :

a) Elles résultent d'une convention affichée dans un endroit où il soit facile de la lire et de la copier, ou encore d'un contrat signé par l'ouvrier ;

b) La convention spécifie bien les motifs pouvant entraîner des amendes et le montant des amendes dues dans chaque cas ;

c) L'AMENDE RÉPARE UN DOMMAGE *causé par l'ouvrier*, au moins par l'interruption de son travail ;

d) Le montant de cette amende est *en proportion de la faute* et raisonnable...

Aux termes de l'article 5, l'ouvrier ou l'employé qui se croient lésés ne peuvent agir en justice que dans les six mois du fait qui leur a nui et s'ils ont consenti à la retenue, ils ne peuvent réclamer que ce que le juge croira leur devoir être dû en surplus. Pour plus de garantie, l'article 6 oblige le patron à fournir aux inspecteurs du travail et des mines, sur leur demande, l'original ou au moins une copie conforme

des contrats en vertu desquels l'amende a été perçue. Il doit de même en remettre un exemplaire à tout ouvrier qu'il engage. Enfin, et par surcroît de précaution, il est astreint à tenir un registre des retenues de salaires ou analogues, par conséquent des amendes, et de le produire à toute réquisition des inspecteurs.

Conservant à l'amende son caractère disciplinaire, mais réglementant d'une façon stricte son application, son taux et son emploi, la plupart des autres législations étrangères n'ont pas cru pouvoir laisser au patron le droit, en somme, exorbitant que lui accorde la loi autrichienne, sans aller toutefois aussi loin que le législateur anglais qui ne permet l'amende qu'autant qu'il y a préjudice causé à l'employeur.

Toutes ces lois exigent d'abord que l'amende soit indiquée au règlement d'atelier. L'employeur ne peut en infliger qu'autant qu'elles y sont inscrites. C'est la solution à laquelle a, d'ailleurs, pour éviter l'arbitraire, abouti la jurisprudence française ainsi que nous l'avons vu.

En Suisse, « si le règlement statue sur les amendes, celles-ci ne peuvent pas dépasser la moitié du salaire d'une journée. Le produit des amendes doit être employé dans l'intérêt des ouvriers et particulièrement à des caisses de secours » (1). Sauf le cas de fautes graves la règle établie par la loi norvégienne

1. Loi suisse du 23 mars 1877, art. 7, § 2 et 3.

est la même. « Si le règlement établit des amendes, elles ne pourront excéder la moitié du salaire journalier, sauf le cas de fautes graves pouvant mettre en péril la vie, les membres ou la santé des personnes, ou pour graves dégradations ou dommages matériels, cas dont il sera donné des exemples au règlement. Le produit des amendes appartiendra à la caisse des malades déterminée par le ministre compétent (1). »

La *Gewerbe-Ordnung* du 21 juin 1869 modifiée par la loi du 1^{er} juin 1891, décide de même que lorsque des pénalités sont prévues au règlement d'atelier, celui-ci doit indiquer leur nature et leur taux, et s'il s'agit d'amendes la manière dont elles seront perçues et le but auquel elles seront consacrées. En dehors des sanctions prévues au règlement, aucune autre ne peut être exercée contre l'ouvrier. On évite ainsi l'arbitraire.

Des dispositions pénales qui seraient de nature à blesser les sentiments d'honneur ou les bonnes mœurs ne pourront être introduites dans le règlement d'atelier.

Les amendes ne pourront excéder la moitié du salaire journalier moyen. Toutefois, les voies de fait contre les compagnons de travail, des offenses graves aux bonnes

1. Loi norvégienne du 15 juin 1881, modifiée par loi du 27 juin 1882, article 32, alinéas 2 et 3. Cf. les fautes graves supprimant le maximum des amendes avec causes licites de renvoi immédiat sans indemnité des lois belge (10 mars 1900, art. 20, al. 4 et 7) et hollandaise (13 juil. 1907, 5^o 7^o et 8^o).

mœurs ainsi que la violation des dispositions prises en vue de maintenir l'ordre dans l'exploitation, d'y assurer la sécurité, ou en vue de l'application du Code industriel pourront être frappées d'une amende absorbant la totalité du salaire journalier moyen.

Les pénalités seront fixées sans retard et portées à la connaissance de l'ouvrier.

Les pénalités qui auront été appliquées seront portées sur une liste qui indiquera également le nom de l'ouvrier ainsi frappé, le jour où la pénalité lui a été appliquée, les causes et l'étendue de la pénalité et qui devra être présentée en tout temps, à la demande des agents désignés au paragraphe 139 *b* (G. o., 1869, mod. 1891, art. 134 *c*, al. 2 et 4).

Au cas de contestation relative à l'amende, il en est référé à l'autorité compétente. Mais alors que les parties ne peuvent déroger aux dispositions légales sur les autres points, elles peuvent convenir au cas de contestation au sujet de l'amende, de toute autre forme de recours qu'elles aviseront.

Enfin, en Allemagne comme en Suisse et en Norvège, le patron ne peut employer à son profit les amendes perçues qui doivent l'être « au mieux des intérêts de la fabrique » (par. 134 *b*., al. 2). D'ailleurs, cette amende ne rentrant pas dans la caisse patronale, l'employeur d'après les termes de la loi peut cumuler

l'amende et des réparations pécuniaires à l'occasion de la même faute, s'il y a préjudice subi.

En Hollande, la loi du 13 juillet 1907 établit une réglementation analogue. L'amende doit être prévue au règlement d'atelier; l'employeur ne pouvant cependant la percevoir à son profit ne peut pas, à l'opposé de ce que nous venons de voir en Allemagne, la cumuler avec une réparation pécuniaire.

Art. 1637 *u.* — L'employeur peut seulement punir d'amende les infractions aux prescriptions d'un règlement, lorsque ces prescriptions sont expressément spécifiées et l'amende déterminée dans ce règlement.

Le contrat stipulant les amendes doit être passé par écrit.

Le contrat ou règlement prévoyant des amendes doit renseigner exactement sur la destination de celles-ci. Elles ne peuvent servir ni directement ni indirectement au profit personnel de l'employeur ou de celui à qui il a donné d'infliger des amendes aux employés.

Toute amende prévue dans un règlement ou contrat, doit être d'un montant déterminé et supputé en la monnaie dans laquelle le salaire en espèces est fixé.

Il ne peut être infligé à un employé pendant une semaine un ensemble d'amendes d'un montant supérieur à son salaire fixé en argent. Aucune amende particulière ne pourra dépasser ce montant.

Toute clause contraire à l'une des dispositions de cet

article est nulle. Néanmoins, on pourra déroger par contrat écrit ou par règlement aux dispositions des troisième, quatrième ou cinquième alinéas, mais exclusivement à l'égard d'employés dont le salaire fixé en argent s'élève à plus de quatre florins par jour. En ce cas, le juge pourra réduire l'amende à une somme inférieure, si celle fixée lui paraît exagérée.

Art. 1637 *o*. — A raison d'un même fait l'employeur ne peut percevoir une amende et en même temps réclamer une indemnité.

Toute clause contraire à cette disposition est nulle.

En Belgique, l'amende ne peut être infligée également qu'autant qu'elle est mentionnée au règlement d'atelier et pas plus qu'en Allemagne ou en Hollande, le patron ne saurait l'employer à son profit.

La loi belge sur les règlements d'atelier du 13 juin 1896 décide en effet :

Art. 3. — Là où l'entreprise le comporte, le règlement d'atelier doit encore indiquer :...

1^o... ; 2^o... ; 3^o... ; 4^o S'il existe des pénalités ou amendes, la nature des pénalités, le taux des amendes et l'emploi qui en est fait.

Art. 4. — D'autres pénalités ou amendes que celles prévues par le règlement ne peuvent être appliquées ;

Les pénalités ou amendes doivent être notifiées à ceux qui les ont encourues le jour même où elles sont infligées,

ou, en cas d'empêchement, le plus tôt possible. Elles sont consignées dans un état qui contient, en regard des noms des ouvriers punis, la date et le motif de la punition ainsi que la nature de la pénalité ou le chiffre de l'amende.

Cet état doit être ratifié avant la paie par le chef ou un directeur de l'entreprise. Il doit être montré aux inspecteurs du travail à toute réquisition.

Art. 24. — Le total des amendes infligées par jour à l'ouvrier ne peut dépasser le cinquième de son salaire journalier.

Le produit des amendes doit être employé au profit des ouvriers.

Tout à côté de la Belgique, dans le Luxembourg, la loi n'autorise les amendes qu'autant qu'elles sont prévues au règlement et leur taux ne peut dépasser le dixième du salaire (Loi du 12 juillet 1895, art. 6, 1°).

En Russie, enfin, la loi du 3 juin 1886 sur les fabriques prévoit trois catégories d'amendes, fixe les conditions dans lesquelles elles peuvent être infligées et en limite le taux. Les amendes peuvent être infligées pour trois motifs : 1° travail inexact ; 2° chômage ; 3° atteinte à l'ordre dans l'atelier. En principe, le montant total des amendes ne peut dépasser le tiers du salaire (art. 33). C'est là une limitation bien insuffisante et qui donnerait lieu à de criants abus si des règles spéciales à chaque catégorie d'amendes ne venaient la compléter. L'amende pour travail inexact, c'est-à-dire

pour malfaçon, détérioration de matières premières, outillage, produits manufacturés, etc., est en principe proportionnelle à la négligence dont fait preuve l'ouvrier.

Le chômage est l'absence de l'ouvrier pendant une demi-journée au moins. Ici encore, la loi veut que l'amende soit proportionnée au temps et fixe un maximum qui varie selon que l'ouvrier est payé au temps ou à la pièce. Dans le premier cas, l'amende ne peut dépasser trois journées de salaire, dans le second plus d'un rouble par jour de chômage et trois roubles au total. En outre, la loi prend soin d'indiquer que dans les cas où l'absence de l'ouvrier se justifie, il ne peut être question de lui infliger une amende, et comme causes justifiant cette absence, elle indique la détention de l'ouvrier, l'incendie, la maladie, la mort ou la maladie grave de ses proches parents, etc.

Enfin, pour la troisième série d'amendes, celles infligées pour atteintes à l'ordre, la loi, afin d'éviter tout arbitraire en fixant à un rouble leur maximum, énumère limitativement les cas dans lesquels elles peuvent être infligées. Ils sont au nombre de sept : arrivée irrégulière au travail ou absence sans autorisation inférieure à une demi-journée, inobservation des mesures à prendre avec le feu, et des règles de propreté, vacarme pendant le travail, désobéissance, ivresse et organisation dans l'atelier de jeux d'argent interdits.

Voici maintenant les mesures destinées à assurer le contrôle des amendes infligées et leur emploi :

Art. 37. — L'amende infligée par le gérant de la fabrique à l'ouvrier est inscrite sur le livre de compte de ce dernier dans le délai de trois jours au plus tard à partir de l'imposition de l'amende, avec indication du motif et du montant de l'amende, puis la retenue est faite sur son salaire à la paie la plus prochaine. Toutes les amendes sont en outre inscrites sur un registre spécial qui est présenté aux fonctionnaires de l'inspection des fabriques à première réquisition.

Enfin, la loi russe interdit au patron, comme en Allemagne, comme en Hollande ou comme en Belgique, de s'approprier le produit des amendes. Il doit le consacrer aux besoins de ses ouvriers, en observant pour son emploi les règlements édictés par les ministres des Finances et de l'Intérieur.

Quel a été le résultat de la loi du 3 juin 1886 ? Peu satisfaisant. Malgré la minutie, l'extrême complication de ses mesures, elle s'est trouvée absolument insuffisante pour assurer une protection efficace à l'ouvrier, à raison du taux trop élevé qu'elle tolère pour l'amende. Aussi a-t-on pu dire, avec raison, que l'alcoolisme d'une part, l'amende de l'autre, sont les deux principales causes de la misère de l'ouvrier russe contemporain.

SECTION III

LES PROJETS DE LOI SUR LES AMENDES EN FRANCE RÉGLEMENTATION OU SUPPRESSION

L'impuissance de la jurisprudence à mettre un frein à des abus devenus ou paraissant de jour en jour plus criants d'une part, l'exemple des législations étrangères et des résultats plus ou moins heureux par elles obtenus d'autre part, ont fini par attirer l'attention du législateur français et l'ont amené à se préoccuper de la question des amendes. Convenons que c'est bien tardivement que son attention a été attirée.

La première fois que la question fut portée devant le Parlement, il y avait déjà longtemps qu'elle était solutionnée, de façon plus ou moins heureuse peut-être, mais enfin solutionnée dans de nombreux pays étrangers.

C'est en effet en 1890 seulement, le 29 mai que fut déposé par M. Ferroul le premier projet de loi français sur les amendes. Après s'être indigné dans son exposé des motifs contre le droit que s'arrogent les patrons d'établir, de leur seule autorité, dans leurs ateliers, de véritables lois, dont tout à la fois auteurs et bénéficiaires, ils surveillent l'application, le député de Nîmes estimant que nul ne peut se faire justice à soi-même, retirait purement et simplement au patron

le droit « quasi-féodal » qu'il s'arroge de punir son employé. Aux termes de l'article 2 du projet Ferroul :

Dans aucun cas, l'amende qui est une pénalité ne pourra être prononcée par les patrons, collectifs ou individuels, contre les ouvriers.

Désormais le règlement d'atelier, ce code de l'usine, ne pouvait plus être établi, promulgué par le patron seul. Il devait être soumis à l'approbation d'une commission composée par moitié d'ouvriers et de patrons et aucune amende ne pouvait être infligée qu'après assentiment ou pour mieux dire jugement de cette commission. Désormais le patron avait perdu son droit de haute justice dans son entreprise, il n'était plus seul maître chez lui. En somme, sous prétexte de réglementer le droit du patron d'infliger des amendes, le projet Ferroul le supprimait purement et simplement.

Cœuvre d'un député socialiste, ce projet était par trop draconien et par suite peu praticable. bouleversant brusquement les habitudes, les usages du commerce et de l'industrie, enlevant aux patrons un droit que ceux-ci considéraient comme indiscutable, il ne pouvait manquer de soulever de nombreuses difficultés.

Avant de se prononcer sur la valeur de ce projet, de l'approuver ou de le combattre, le gouvernement crut devoir en appeler l'avis des intéressés eux-mêmes. A la suite de la demande qui leur fut faite, donner

leur opinion sur la suppression des amendes et d'une façon générale sur leur réglementation, sur 115 conseils de prud'hommes consultés, 20 en demandèrent la suppression tandis que 63 réclamaient seulement la fixation d'un maximum proportionné au salaire.

Le Conseil supérieur du travail, qui s'était au cours de sa session de juillet 1892 occupé de la question, ne crut pas devoir se prononcer dans un sens ou dans l'autre. La lutte entre les deux systèmes, réglementation ou suppression, devait reprendre devant la Chambre des députés. Sa commission du travail estimant d'une part qu'il était nécessaire qu'il y ait des sanctions pécuniaires au règlement d'atelier, que d'autre part s'il était impossible de supprimer l'amende faute de pénalité équivalente, il convenait de mettre un frein aux abus qu'elle pouvait engendrer, prépara un projet de loi limitant au montant du salaire journalier le chiffre de l'amende.

Cette thèse, présentée par son rapporteur, M. Saint-Romme, à la Chambre, fut violemment critiquée. Un membre de la commission du travail, M. Dumay, notamment, qui avait déjà violemment attaqué durant les travaux préparatoires l'opinion de la majorité de la commission, reprit avec ardeur son offensive. Revenant à la charge, il proposa à la Chambre sous forme d'amendement, le texte même qu'il avait soumis à ses collègues de la commission et que ceux-ci avaient repoussé. Cette fois il fut plus heureux. Son opinion

l'emporta et la Chambre des députés adoptant sa manière de voir et la rédaction par lui proposée, acceptait son amendement qui devint l'article 2 du projet de loi du 5 novembre 1892 sur les règlements d'atelier. Cet article était ainsi conçu :

Sont interdits d'une façon absolue tous articles de règlements instituant des retenues de salaires, soit sous le nom d'amendes, soit sous toute appellation.

Condamné par la Chambre, qui se prononçait pour la suppression pure et simple, la réglementation des amendes devait triompher au Sénat. Au nom de la commission du travail de la Haute-Assemblée, M. Maxime Lecomte, son rapporteur, reprenant la thèse de l'amende, sanction nécessaire au règlement d'atelier, sanction indispensable, sans laquelle celui-ci n'est que lettre morte, dans son rapport du 20 juillet 1893, et son rapport supplémentaire du 17 mars suivant, se contentait de mettre une triple condition à l'exercice de l'amende. A son avis, celle-ci pour être autorisée devait : 1^o être prévue dans un règlement d'atelier dûment porté à la connaissance des ouvriers ; 2^o être modérée ; 3^o son produit, dans tous les cas, être consacré aux besoins des ouvriers. Le Sénat se rallia à ce système et rédigea, ainsi l'article 4 de son projet de loi du 27 avril 1894 sur le paiement des salaires.

Dans le cas où un règlement d'atelier, déposé depuis

un mois au moins au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou, à défaut, au greffe de la justice de paix et affiché dans les ateliers prévoirait des retenues de salaire, soit sous le nom d'amendes, soit sous une autre dénomination, ces retenues pourront avoir lieu, mais le montant encouru pour une même journée ne pourra excéder le quart du montant du salaire de cette journée. Le produit de ces retenues ne pourra être employé que directement dans l'intérêt des ouvriers, notamment pour alimenter des caisses de secours et de prévoyance au profit des ouvriers de l'atelier (1).

Au surplus, le projet de loi laissait toute liberté au patron pour les retenues, pour malfaçons ou toute autre cause qu'il se gardait bien de confondre avec les amendes. Cela résulte des termes mêmes du second aliéna de ce même article 4 :

La déduction de salaire pour malfaçon ou toute autre cause devant entraîner la réparation d'un préjudice causé au patron ne tombe pas sous l'application des dispositions du présent article, et, s'il y a contestation, elle sera jugée suivant les règles du droit en matière de dommages-intérêts.

Le désaccord était donc complet entre la Chambre et le Sénat. A peine le projet de loi sénatorial revenu devant la Chambre des députés, plusieurs de ceux-ci,

1. Cf. avec article 6-5^o de la loi du 29 juin 1894 sur les caisses de secours et de retraite des mineurs.

notamment M. Groussier dans son projet de code du travail, réclamèrent à nouveau la suppression pure et simple des amendes, tandis que la commission du travail, persistant dans les vues de la chambre de 1892 et considérant l'amende comme une institution tout à la fois inefficace, injuste et immorale puisqu'elle fait supporter en définitive à la famille de l'ouvrier qui n'en peut mais, les fautes de son chef, remaniait le projet sénatorial, reprenait l'article 2 du projet voté par la Chambre en 1892 et en faisait le paragraphe 2 de l'article 4 nouveau texte qui se trouvait dès lors ainsi conçu :

Il est interdit à tout chef d'industrie ou de commerce, à toute administration publique ou privée, d'imposer à leurs employés, ouvriers ou apprentis, des amendes, des retenues ou des mises à pied ayant pour conséquence une diminution du salaire.

L'un des membres de la commission, M. Dubief, nommé rapporteur, fut chargé de défendre le nouveau texte devant la Chambre et le 1^{er} juillet 1897 il déposait son rapport sur le bureau de cette assemblée.

Encouragés par le vote du Sénat, les adversaires de la suppression des amendes au Palais-Bourbon n'hésitèrent pas à recommencer la lutte et à poser à nouveau la question : suppression ou réglementation. Lors du débat public, l'un d'entre eux, M. Guillemain, mit en demeure la Chambre de se prononcer à nou-

veau sur la question, en présentant un amendement qui, rétablissant les amendes, les limitait au cinquième du salaire et stipulait, d'autre part, que leur produit devait être employé au profit des ouvriers, tandis qu'il maintenait la mise à pied, également condamnée par le projet de la commission. A la suite d'un vif débat, au cours duquel de grands industriels comme M. Balsan se prononcèrent contre l'amende « exercice abusif d'un droit que le patron n'a pas », la Chambre, suivant l'avis de sa commission, maintint son vote de 1892, repoussant par 254 voix de majorité, 364 contre 110 l'amendement Guillemin.

Retour du projet de loi au Sénat. Pas plus que la Chambre celui-ci n'entend se déjuger. Sa commission du travail dont M. Maxime Leconte est encore rapporteur, revient au texte adopté le 27 avril 1894 par la Haute-Assemblée, et modifiant le projet voté par la Chambre, rétablit l'ancien texte de l'article 4.

Après avoir sommeillé longtemps dans les cartons, le projet de la commission sénatoriale vint enfin en discussion en 1909, et le 2 mars de cette même année, adoptant, avec quelques légères modifications le projet qui lui était soumis, le Sénat et malgré l'opposition du ministre du Travail, rédigeait ainsi l'article 4 du projet de loi :

Les retenues disciplinaires sur les salaires, soit sous le nom d'amendes, soit sous toute autre dénomination, ne

peuvent avoir lieu que si elles sont prévues ou déterminées par un règlement d'atelier déposé depuis un mois au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou à défaut au greffe de la justice de paix et affiché dans les locaux de travail. Toute modification au règlement doit être déposée et affichée dans les mêmes conditions.

Le montant des amendes pour une même journée ne peut excéder le quart du salaire quotidien. Par salaire quotidien, il faut entendre pour l'ouvrier le salaire moyen de la dernière quinzaine, et pour les employés le trentième du traitement mensuel.

Le produit des retenues disciplinaires doit être employé dans l'intérêt du personnel de l'entreprise, dans les conditions indiquées dans le règlement d'atelier ci-dessus visé, soit en secours directs attribués respectivement, suivant l'origine des retenues aux ouvriers ou employés malades ou en chômage involontaire, soit en versements aux fonds de secours des veuves et orphelins, de la société de secours mutuels dont l'ouvrier ou l'employé fait partie ou bien d'une institution de retraite ou de prévoyance.

Il est tenu un registre spécial mentionnant les retenues et les emplois qui en sont faits au cours de l'année. Les recettes et les dépenses doivent se balancer en fin d'exercice et le registre est alors détruit, après avoir été vu par l'inspecteur du travail qui en remet une attestation au chef d'entreprise.

La déduction de salaire pour malfaçon ou toute autre

cause devant entraîner la réparation d'un préjudice causé au patron, ne tombe pas sous l'application des dispositions du présent article, et s'il y a contestation, elle sera jugée suivant les règles de droit appliquées aux différends nés à l'occasion du contrat de louage d'ouvrage.

Une fois de plus le projet de loi revint devant la Chambre des députés. Si l'on attendait que l'accord se fasse entre les deux assemblées sur la question des amendes, il y avait lieu de craindre que l'attente fut longue, aucune des deux ne voulant abandonner son opinion. D'autre part, il importait de voter au plus tôt une loi réglementant le paiement des salaires et réclamée depuis longtemps. Dans ces conditions, le mieux était de s'entendre pour laisser en dehors le point sur lequel on était divisé, et voter les articles sur lesquels on tombait d'accord. C'est ce qui fut fait. Le 30 juin 1909, après avoir disjoint l'article 4, la Chambre votait sans modification les autres articles du projet du Sénat : le 2 décembre cette assemblée adoptait à son tour le texte voté par la Chambre et cinq jours plus tard était promulguée la loi sur le paiement des salaires des ouvriers et employés, qui passait sous silence la question des amendes. Celle-ci reste donc entière.

En faveur de quelle opinion se prononcer ? quel système adopter ? Doit-on désirer la suppression des amendes ou seulement leur réglementation ? Les opinions, avons-nous vu, sont partagées et chaque

système a ses partisans convaincus. De quel côté prendre parti ? Pour nous nous n'hésitons pas à nous déclarer en faveur de la suppression.

Nous reconnaissons bien volontiers que théoriquement, en droit pur et si l'on oublie les réalités de la vie, l'amende est parfaitement justifiable et peut-être considérée comme une clause pénale parfaitement valable, si l'on peut justifier que les parties en cause l'ont pleinement, *librement* acceptée. Mais comme dans la réalité jamais l'ouvrier n'a eu la liberté suffisante pour donner son consentement, que ce n'est qu'à son corps défendant qu'il supporte l'amende, qu'il n'accepte pas, mais que le patron lui impose, nous ne voulons pas de cette prétendue clause pénale que le consentement d'un seul peut supprimer ou rétablir à son gré.

Mais, en admettant même qu'il n'y ait pas ce défaut de consentement de la part du salarié, nous nous refuserions encore à accepter l'amende, qui, de par son caractère même, est une institution injuste et immorale, créée dans l'intérêt d'un homme contre d'autres hommes et qui, de quelque raison que l'on cherche à la justifier, n'en a pas moins pour caractère principal de toujours frapper l'ouvrier et jamais l'employeur. Si nous comparons l'amende avec les clauses pénales que l'on rencontre à l'ordinaire, une différence, nous dirions volontiers essentielle, les sépare. Alors que celles-ci sanctionnent en général

les engagements de toutes les parties au contrat et peuvent être invoquées contre chacune d'elles indifféremment, l'amende ne sanctionne jamais que les engagements de l'ouvrier et ne saurait en aucun cas être invoquée contre le patron.

Au surplus, pourquoi conserver l'amende, son utilité n'est-elle pas des plus contestables ? Faut-il croire que les ouvriers sont incapables d'observer la discipline de l'atelier s'ils n'y sont contraints par une sanction pécuniaire ? L'amende ne peut-elle être avantageusement remplacée par la réprimande ? En fait, son usage tend à disparaître. Au cours de l'enquête ordonnée par le ministre du Commerce en 1890, à la suite du dépôt de la proposition de loi Ferroul, il fut établi que 78 o/o des maisons enquêtées n'usaient pas de l'amende, tandis que 22 o/o au contraire y avaient recours. De grandes entreprises comme le Bon Marché, la Compagnie des chemins de fer du Nord, les usines Menier y ont renoncé, des patrons possédant des maisons considérables ont dit et redit que l'amende est inutile. Nous ne citerons ici que MM. Balsan et Laroche-Joubert qui réitérèrent leurs affirmations à plusieurs reprises devant la Chambre, que M. Menier, le grand chocolatier de Noisiel, qui exposait en ces termes le 22 janvier 1909 à la tribune du Sénat comment il en était arrivé à supprimer depuis douze ans les amendes dans son usine : « C'est à la suite d'une expérience person-

nelle très longue, que j'en suis arrivé spontanément, dans les établissements que je dirige, à supprimer d'une manière définitive les amendes. Nous avons reconnu que ce système n'arrivait pas à corriger les mauvais ouvriers, ni à servir de sanction véritable aux fautes que leurs patrons pouvait leur reprocher. En général, les amendes, on peut le dire, frappaient presque toujours les mêmes, c'est-à-dire ceux qui n'ont pas conscience de leur dignité. Par conséquent ce n'est pas par l'amende que l'on peut arriver à corriger leurs défauts (1). » Notre conclusion sera donc qu'il convient de supprimer l'amende, institution désuète, antidémocratique, qui opprime l'ouvrier, l'humilie et l'aigrit contre le patron sans aucun avantage pour personne.

1. *Jour. off.* du 23 janv. 1909. Sénat, p. 50.

CONCLUSION

Pour chaque question particulière, chaque fois que nous l'avons cru utile, nous n'avons pas manqué, après avoir souligné les défauts de notre législation actuelle, d'indiquer les modifications, les améliorations qu'il nous paraissait indispensable d'y apporter. Arrivé à la fin de cette étude, quelle sera notre conclusion ? Elle se résumera dans une constatation et dans un vœu.

La constatation, pour banale qu'elle soit à force d'avoir été faite, n'en est que plus triste, c'est celle de notre retard sur la plupart des pays d'Europe en matière de protection du salaire contre le patron. Malgré le vote des lois du 7 décembre 1909 et du 27 mars 1910, la constatation que faisait le rapporteur du premier livre du Code du travail à la commission extra-parlementaire de codification des lois ouvrières est encore vraie : « La mention aucune loi votée » doit être plusieurs fois inscrite au titre : Du salaire. La loi du 12 janvier 1895 limite les prélève-

ments que le patron..... peut exercer sur le salaire...., cependant elle vise uniquement les retenues opérées au cas de fournitures ou d'avances en argent. Elle ne s'occupe ni des retenues pour malfaçons ni des amendes..... Aucune loi ne limite à ce point de vue la liberté des patrons français (1) ».

Le vœu, il résulte de cette observation : c'est que nos législateurs se mettant enfin résolument à l'œuvre, fassent aboutir les nombreux projets que nous avons eus l'occasion d'étudier et, nous donnant ainsi une législation efficacement protectrice du salaire, assure au travailleur ce minimum de bien-être, de sécurité dans le lendemain que doit avoir tout homme civilisé, tout citoyen d'un grand pays, surtout quand ce pays se nomme la France.

1. M. R. Jay. Rapport à la com. extrap. cité par Ch. Benoist. Rapport sur les cinq premiers livres du Code du travail, p. 133. Ch. des députés. Doc. parl. Session 1905, n° 2262.

Vu : le Président de la thèse,

R. JAY

Vu : le Doyen,

P. CAUWÈS

Vu et permis d'imprimer :

Le Vice-Recteur de l'Académie de Paris,

FONTENÉ

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION.....	5
CHAPITRE PREMIER. — Le principe de non-compensation des salaires.....	9
<i>Section I.</i> — Idées et faits sous l'influence desquels a été élaborée la règle de la non-compensation.....	11
<i>Section II.</i> — Caractère des dispositions de la loi du 12 janvier 1895, relatives à l'indemnité du salaire.....	25
CHAPITRE II. — De l'interdiction des retenues pour fournitures.....	63
CHAPITRE III. — Des exceptions au principe de la non-compensation en faveur des fournitures nécessaires au travail.....	87
CHAPITRE IV. — Des retenues pour avances en espèces.....	99
CHAPITRE V. — Des retenues indemnitaires.....	121
<i>Section I.</i> — Des indemnités pour malfaçons ou détériorations.....	123
<i>Section II.</i> — Des indemnités pour brusque cessation du travail.....	141
Dèche.....	16

<i>Section III.</i> — Les retenues indemnitaires et le principe de non-compensation des salaires.	167
CHAPITRE VI. — Des retenues pour garantie.....	179
CHAPITRE VII. — Des amendes.....	205
<i>Section I.</i> — L'amende et la jurisprudence.....	211
<i>Section II.</i> — L'amende et les législations étran- gères.....	218
<i>Section III.</i> — Les projets de loi sur les amendes en France. — Réglementation ou suppres- sion.....	230
CONCLUSION.....	243
TABLE.....	245

